



---

## Décision du Défenseur des droits n°MLD-2013-248

---

### RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

**Décision relative à :** Observations en justice

**Domaine(s) de compétence de l'Institution :** Lutte contre les discriminations

**Thème :** Rupture conventionnelle de contrat de travail discriminatoire en raison de l'état de grossesse, du sexe et/ou de la situation de famille

**Synthèse :**

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à une rupture conventionnelle de son contrat de travail que la réclamante estime discriminatoire en raison de sa grossesse.

La réclamante, assistante de direction, est en congé maternité du 22 juin au 29 octobre 2010. Le jour de son retour, son employeur lui remet en main propre et contre décharge une lettre la convoquant à un entretien préalable à une rupture conventionnelle. Le protocole de rupture conventionnelle est signé deux semaines plus tard pour une rupture effective fixée encore deux semaines plus tard. Le protocole est homologué par la DIRRECTE, mais la réclamante demande son annulation en saisissant le CPH et la HALDE.

Après enquête, le Défenseur des droits considère que cette rupture conventionnelle encoure la nullité pour plusieurs raisons :

- elle intervient pendant une période de protection particulière où les seuls motifs de rupture du contrat de travail possibles sont la faute grave de l'intéressée ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ;
- la réclamante n'a pas bénéficié du délai de rétractation prévu par l'article L.1237-13 du code du travail ;
- la rupture a été imposée à la salariée dans une période de faiblesse particulière, ce qui entache cette rupture d'un vice du consentement.

Le Défenseur des droits recommande décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes.



Paris, le 27 décembre 2013

---

**Décision du Défenseur des droits n°MLD-2013-248**

---

**Le Défenseur des droits,**

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu le code du travail.

Saisi par Madame D d'une réclamation relative à une rupture conventionnelle de son contrat de travail qu'elle estime discriminatoire en raison de son état de grossesse, de son sexe et de sa situation de famille.

Décide de présenter les observations suivantes devant le Conseil de prud'hommes.

Le Défenseur des droits

**Dominique Baudis**

**Observations devant le Conseil de prud'hommes  
présentées dans le cadre de l'article 33 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011**

1. Par courrier en date du 23 mars 2011, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie d'une réclamation de Madame D, relative à une rupture conventionnelle de son contrat de travail qu'elle estime discriminatoire en raison de sa grossesse.
2. Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011 et conformément à l'article 44 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, « *les procédures ouvertes par la haute autorité se poursuivent devant le Défenseur des droits* ».

**RAPPEL DES FAITS :**

3. Madame D est engagée par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 8 juin 2009 par la SAS X en qualité d'assistante de direction.
4. Le 22 octobre 2009, un protocole de rupture conventionnelle de ce contrat de travail est signé.
5. Le 1<sup>er</sup> décembre 2009, il fait l'objet d'une décision implicite d'homologation par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
6. Néanmoins, l'exécution du contrat de travail se prolonge après le 3 décembre 2009, date prévue de la rupture effective du contrat, aux mêmes conditions.
7. Le protocole de rupture conventionnelle est donc devenu caduc.
8. Par courrier du 10 février 2010, Madame D fait part à son employeur de sa grossesse. Elle est en congé maternité du 22 juin au 29 octobre 2010.
9. Par courrier recommandé du 11 septembre 2010, alors qu'elle est en congé maternité, Madame D rappelle à son employeur que son congé maternité est prévu jusqu'au 29 octobre inclus. Elle sollicite le bénéfice d'un congé parental d'éducation à temps partiel à 80% sur une durée d'un an à l'issue de son congé maternité.
10. Le 29 octobre 2010 étant un vendredi, et le lundi 1<sup>er</sup> novembre étant férié, Madame D retourne dans l'entreprise le mardi 2 novembre 2010.
11. Le jour-même, son employeur lui remet en main propre et contre décharge une lettre la convoquant pour le 4 novembre 2010 à un entretien préalable à une rupture conventionnelle du contrat de travail.
12. A la suite de l'entretien du 4 novembre 2010, un protocole de rupture conventionnelle est signé le 23 novembre 2010, prévoyant la rupture effective du contrat au 16 décembre 2010.
13. Par courrier de la DIRRECTE en date du 15 décembre 2010, cette rupture fait l'objet d'une homologation réputée acquise le 16 décembre 2010.
14. Quelques semaines plus tard, Madame D saisit la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, estimant cette rupture conventionnelle abusive en raison de sa maternité.

15. Le 17 juin 2011, Madame D saisit le Conseil de prud'hommes aux fins d'obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle et des indemnités pour licenciement nul prononcé en violation des règles protectrices de la maternité.
16. Par courrier en date du 13 juin 2012, renouvelé le 13 septembre 2012, le Défenseur des droits sollicite de la Société mise en cause qu'elle lui communique un certain nombre d'éléments nécessaires à l'examen de cette réclamation, ce que la Société effectue via un courrier du 19 septembre 2012.
17. Le 21 janvier 2013, le Conseil de prud'hommes décidait de renvoyer l'affaire en départage. L'audience de départage est prévue au 16 janvier 2014.
18. Par courrier du 16 octobre 2013, le Défenseur des droits expliquait à la Société mise en cause les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination. Une réponse était apportée dans un courriel du 2 décembre 2013.
19. C'est au regard de l'ensemble des éléments rassemblés au cours de son enquête que le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant la juridiction saisie.

## **CADRE JURIDIQUE :**

### ***Sur la protection de la salariée enceinte ou venant d'accoucher :***

20. A titre liminaire, le Défenseur des droits rappelle que la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) indique dans son considérant 23 qu' « *il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe* ».
21. Il convient ensuite de rappeler que deux types de dispositions coexistent dans le code du travail afin de protéger la salariée eu égard à la grossesse et à la maternité.
22. Certaines dispositions résultent du droit de la non-discrimination. L'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu' « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement de reclassement, d'affectation en raison de son sexe, de sa grossesse ou de sa situation de famille [...]* ».
23. D'autres dispositions résultent du droit de la protection des salariées enceintes et en congé maternité. L'article L.1225-4 prévoit qu' « *aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit au titre du congé maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes* ».
24. L'alinéa suivant prévoit deux dérogations à cette interdiction de rompre le contrat : « *Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa* ».
25. Outre le licenciement pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat, le chapitre du code du travail regroupant l'ensemble des dispositions relatives à la protection de la

maternité (chapitre V du titre II du livre II) prévoit un ultime mode de rupture du contrat de travail de la salariée enceinte ou venant d'accoucher, à savoir, la démission (C. trav., art. L.1225-66 et s.).

26. Toute rupture du contrat de travail qui interviendrait d'une autre manière pendant la période de protection est frappée, en application de l'article L.1225-71 du code du travail, de nullité.
27. Il est précisé qu'en vertu de l'article L.1225-4 du code du travail, la période de protection dont bénéficie la salariée enceinte court pendant toute la durée de suspension de son contrat de travail pour congé de maternité, puis pendant quatre semaines suivant l'expiration de cette période.

**Sur l'illégalité de la rupture conventionnelle pendant la période de protection de la salariée enceinte ou venant d'accoucher :**

28. L'article L.1237-11 de ce code précise que :
- « *L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.*
  - *La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.*
  - *Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties. »*
29. Même si la loi ne le dit pas expressément, il ressort d'une analyse globale du code du travail que la conclusion d'une rupture conventionnelle avec un salarié qui bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement doit être exclue.
30. En effet, l'ensemble des dispositions du code du travail relatives à la rupture conventionnelle sont présentées dans le chapitre VII du titre III du livre II du code du travail relatif aux « *autres modes de rupture* ». Il s'agit d'un chapitre traitant du droit commun des contrats de travail. En revanche, les dispositions relatives à la protection de la maternité forment un chapitre de protection spéciale, exclusif du droit commun.
31. Ainsi, selon Sandrine Chassagnard-Pinet, maître de conférences à l'université de Lille 2 et Pierre-Yves Verkindt, professeur à l'université de Lille 2, « *malgré la garantie offerte par l'existence de la procédure d'homologation, il nous paraîtrait opportun de rappeler que la protection spéciale de la maternité prime sur le droit commun de la rupture (incluant désormais la rupture conventionnelle) et puisque le licenciement ou la démission figurent dans la partie du code réservée à la protection de la maternité, la rupture conventionnelle doit être écartée* ».
32. D'ailleurs, la circulaire n°2009-4 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle interdit formellement la signature de ruptures conventionnelles dans les cas où la rupture du contrat de travail est rigoureusement encadrée :
- 1.2 — Dans certaines hypothèse, le législateur a estimé que le salarié était placé dans une situation dont la particularité interdisait à l'employeur et au salarié de déroger et de renoncer, par la voie de la rupture d'un commun accord, aux dispositions d'ordre public du code du travail.*
- En ce qui concerne la conclusion d'une rupture conventionnelle pendant une suspension du contrat de travail, il convient ainsi de distinguer la nature de la suspension du contrat de travail.*

*Dans les cas de suspension ne bénéficiant d'aucune protection particulière (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé sans solde, etc...), aucune disposition n'interdit aux parties de conclure une rupture conventionnelle.*

***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 ».***

33. A plusieurs reprises, des juridictions d'appels ont prononcé la nullité de ruptures conventionnelles ayant pour objet de priver le salarié de garanties spécifiques consacrées par la loi dans certaines situations (CA Poitiers, ch. soc., 28 mars 2012, n° 10/02441 ; CA Aix-en-Provence, 3 avril 2012, n°11/05043 ; CA Montpellier, 4<sup>e</sup> chambre sociale, 22 févr. 2012, n° 11/01845).
34. Dans ces décisions, les Cours d'appel ont requalifié les ruptures des contrats de travail en licenciements nuls en raison de la discrimination.
35. Si la Cour de cassation ne s'est jamais prononcée sur l'illégalité d'une rupture conventionnelle signée dans la période de protection de la salariée venant d'accoucher, elle a prononcé, dans un arrêt du 29 juin 1999, la nullité d'une rupture conventionnelle ayant pour effet d'é luder les obligations de l'employeur en cas d'inaptitude du salarié (Cass, soc, 29 juin 1999, n°69-44160).

#### **ANALYSE JURIDIQUE :**

***Sur l'interdiction de conclure une rupture conventionnelle pendant la période de protection prévue à l'article L.1225-4 du code du travail :***

36. Le Défenseur des droits rappelle qu'il est interdit à l'employeur de prendre toute mesure en vue de préparer le licenciement ou de remplacer la salariée en congé maternité, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre durant la période de protection visée à l'article L.1225-4 du code du travail, selon lequel « *aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes* ». (Cass. Soc., 15 septembre 2010, n°08-43299).
37. Dans un arrêt PAQUAY du 11 octobre 2007 (aff. C-460/06), la CJUE avait jugé que l'article 10 de la directive 92/85 et les articles 2-1 et 5-1 de la directive 76/207 interdisent des mesures préparatoires en vue du licenciement prises pendant la période de protection de la femme ayant accouché, même s'il lui est notifié après la fin de cette période. A l'occasion de cet arrêt, la Cour a relevé qu'une interprétation contraire, limitant l'interdiction de licenciement à la seule notification d'une décision de licenciement pendant la période de protection visée à l'article 10 de la directive 92/85, priverait cet article de son effet utile et pourrait engendrer un risque de contournement par des employeurs de cette interdiction au détriment des droits consacrés par la directive 92/85 aux femmes enceintes, accouchées ou allaitantes.
38. Le Défenseur des droits estime que, de la même manière, toute mesure visant à préparer une rupture conventionnelle pendant la période de protection de la salariée enceinte doit également être exclue.

39. A ce titre, le Défenseur des droits considère qu'une rupture conventionnelle conclue pendant la période de protection, doit être annulée, même si la rupture intervient après l'expiration de ladite période.
40. En l'espèce, le congé maternité ayant pris fin le 29 octobre 2010, la période de protection dont bénéficie Madame D au titre de sa grossesse court jusqu'au 30 novembre 2010.
41. Il ressort des éléments rassemblés au cours de l'enquête que la Société X convoque Madame D à un entretien en vue de la signature d'un protocole de rupture conventionnelle dès le 2 novembre 2010, jour de sa reprise de fonctions.
42. Bien que la réclamante indique avoir signé le protocole de rupture conventionnelle dès l'entretien du 4 novembre 2010, cette convention est datée du 23 novembre 2010.
43. La Société soutient que la réclamante était alors en congé parental d'éducation : *« Madame D a conclu une rupture conventionnelle avec son employeur et ce pendant son congé parental d'éducation qui a débuté le 30 octobre 2010 »*.
44. La Société mise en cause rappelle que la circulaire n°2009-04 du 17 mars 2009 prévoit que *« dans les cas de suspension ne bénéficiant d'aucune protection particulière (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé sans solde, etc...), aucune disposition n'interdit aux parties de conclure une rupture conventionnelle »*.
45. Elle en déduit que Madame D ne bénéficiait d'aucune protection particulière.
46. Or, la réclamante était en congé parental à temps partiel, et non pas en congé parental total, et par conséquent, son contrat n'était pas suspendu, ce dont il résulte que Madame D n'était pas, au moment de la signature du protocole de rupture, dans un des cas prévus par circulaire du 17 mars 2009.
47. En revanche, la rupture a été signée pendant la période de quatre semaines durant lesquelles la salariée bénéficiait de la protection particulière prévue par l'article L.1225-4 du code du travail au titre de la maternité.
48. Ainsi, bien que le protocole de rupture conventionnelle prévoyait une rupture effective du contrat au 16 décembre 2010, il ne peut être contesté que la rupture a été signée à une date où les seuls motifs légitimes de rupture du contrat étaient la démission ou le licenciement pour faute grave ou pour impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail.
49. La Société mise en cause soutient, tant dans ses conclusions que dans son courrier au Défenseur des droits en date du 2 décembre 2013, que *« c'est la date de notification du licenciement qui doit être prise en compte peu importe que les actes préparatoires au licenciement se soient déroulées pendant la période de protection »*. Elle cite, au soutien de cet argument, une jurisprudence de la Cour de cassation de 1978 (Cass, soc., 5 juillet 1978, n°77-40360).
50. Or, depuis un arrêt du 15 septembre 2010 précité, la Cour de cassation a harmonisé sa jurisprudence avec celle de la CJUE également précitée (arrêt PAQUAY du 11 octobre 2007), en précisant que la préparation du licenciement est interdite pendant le congé maternité de la salariée concernée. Cette position n'a jamais été démentie par la Cour de cassation depuis lors.

51. La Société mise en cause cite également, au soutien de son argument, une jurisprudence de la Cour de cassation du 26 octobre 2010 (Cass, Soc, n°09-41079), dans laquelle les juges rappellent que la rupture du contrat d'une salariée enceinte ne peut prendre effet ou lui être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité (*« si l'employeur peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée s'il justifiée d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, dans ce cas, la rupture ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité »*).
52. Or, il ne ressort aucunement de cet arrêt que les mesures préparatoires au licenciement sont autorisées pendant la période de suspension du contrat.
53. C'est pourquoi, le Défenseur des droits, constatant que le protocole de rupture conventionnelle a été signé pendant la période de protection de la salariée venant d'accoucher, considère que des mesures préparatoires ont été prises pendant une période où celles-ci sont interdites.
54. En outre, la réclamante soutient que lors de son retour dans l'entreprise, Madame M l'avait remplacée dans ses fonctions.
55. Afin de contester cette allégation, l'employeur affirme que Madame M *« n'a jamais été salariée de la Société X. En effet, elle a été embauchée au sein de la Société Z en date du 20 septembre 2010 comme en atteste son contrat de travail avec cette société. Elle n'a donc jamais pris les fonctions de Madame D comme elle soutient faussement »*.
56. Cependant, il ressort des éléments rassemblés au cours de l'enquête que les Sociétés Z et X, dirigées par Monsieur N, sont étroitement liées, et qu'il existe un seul poste d'assistante de direction pour les deux Sociétés.
57. Ainsi, Madame M a effectivement été embauchée par la Société Z, mais elle certifie, dans une attestation en date du 6 mars 2012, *« avoir été embauchée en CDI, avec période d'essai de deux mois par Monsieur N le 21/09/2010 pour exercer la fonction d'Assistante de direction (...). Lors de ma prise de fonctions, Monsieur N n'a pas porté à ma connaissance le fait que je prenais le poste de Madame D qui se trouvait alors en congé de maternité. Je m'en suis seulement aperçue le 2/11/2010, à son retour. Madame D m'a informée avoir été convoquée le 2/11/2010 par Monsieur N qui lui a signifié son souhait de mettre fin à leur collaboration via une rupture conventionnelle (...). Madame D m'a également confié que Monsieur N ne souhaitait pas que ce poste soit occupé par une personne à temps partiel, comme elle le lui avait demandé le 11/09/2010 au titre de son droit au congé parental »*.
58. Par conséquent, le Défenseur des droits considère que Monsieur N a procédé au remplacement définitif de Madame D pendant le congé maternité de cette dernière par le recrutement de Madame M.
59. Le Défenseur des droits rappelle que la Cour de cassation a considéré, à plusieurs reprises, que l'engagement d'un salarié durant le congé de maternité d'une salariée, qui a pour objet de pourvoir à son remplacement définitif, caractérise une mesure préparatoire à son licenciement prohibée par l'article L. 1225-4 du code du travail interprété à la lumière de l'article 10 de la Directive 92 / 85 (et notamment l'arrêt précité Cass. Soc., 15 septembre 2010, n°08-43299 ; mais aussi Cass. Soc., 27 juin 2012, n°11-11196).



60. Enfin, l'employeur fournit des attestations selon lesquelles la salariée ne faisait pas l'affaire, ce qui tend à démontrer que l'employeur ne souhaitait pas la garder.
61. Le Défenseur des droits en déduit que Monsieur N a pris des mesures préparatoires en vue de la conclusion d'une rupture conventionnelle du contrat de travail de Madame D pendant son congé maternité.
62. En tout état de cause, le Défenseur des droits retient que la rupture conventionnelle signée entre les parties a été conclue pendant la période de protection dont bénéficiait la salariée au titre de sa maternité, et qu'elle doit donc être déclarée nulle.

**Sur l'absence de délai de rétractation avant l'homologation :**

63. Dans son article L.1237-13, le code du travail prévoit que  
*« La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieure à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.  
Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.  
A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie ».*
64. Or, en l'espèce, il ressort d'une lecture attentive du protocole de rupture que la « date de fin du délai de rétractation » est fixée au 22 novembre 2010, soit à la veille du jour de sa signature.
65. Il en résulte que le délai de quinze jours « à compter de la date de sa signature » prévu par la loi n'a pas été respecté.
66. Il apparaît en outre que le protocole de rupture porte la mention suivante :  
*« **IMPORTANT** : la date de signature de la convention de rupture déclenche le délai de rétractation de quinze jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. La demande d'homologation ne peut donc être transmise à la DDTEFP qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation ».*
67. Or, dans son courrier d'homologation tacite, la Directrice adjointe du travail « accuse réception en date du 29/11/2010 de la demande d'homologation de la rupture conventionnelle ».
68. Il en résulte que le protocole de rupture conventionnelle a été adressé à la DDTEFP avant l'expiration du délai de 15 jours prévu, ce qui tend à démontrer la précipitation avec laquelle l'employeur a souhaité se séparer de sa salariée.
69. Le Conseil de prud'hommes pourrait conclure qu'en l'absence de respect du délai de rétractation, le protocole de rupture conventionnelle conclu entre les parties doit être déclaré nul.

### **Sur l'absence de consentement libre de la salariée :**

70. La rupture conventionnelle est avant tout une convention entre les parties. Ainsi, les juridictions annulent des ruptures conventionnelles entachées d'un vice du consentement (Cass, soc, 30 novembre 2004, 03-41575 ; Cass, soc, 23 mai 2013, n°12-13865).
71. A ce titre, il convient de rappeler les termes de l'article 1109 du code civil selon lesquels :  
*« Il n'y a point de consentement valable, si le consentement n'a été donné que par erreur, ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol. »*
72. Ainsi que ceux de l'article 1112 du code civil :  
*« Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent.  
On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes. »*
73. En l'espèce, la réclamante est une femme, qui se voit remettre une convocation à un entretien en vue d'une rupture conventionnelle le jour de son retour de congé maternité.
74. Or, la salariée avait écrit à son employeur, quelques semaines avant sa reprise, pour lui rappeler sa date de retour et pour demander le bénéfice d'un congé parental à 80%, ce qui tend à démontrer qu'elle n'avait aucune intention de ne pas rester dans l'entreprise à la suite de son congé de maternité.
75. En revanche, il ressort d'un certain nombre d'éléments rassemblés au cours de l'enquête et énoncés précédemment que l'employeur avait l'intention, dès le congé de maternité de la réclamante, de ne pas la réintégrer dans ses fonctions.
76. A ce titre, le fait de « convoquer » la salariée à un entretien, par courrier remis en main propre et contre décharge, dès le jour de son retour de congé maternité tend à démontrer que l'idée de la rupture a été imposée à la salariée.
77. Par conséquent, le Défenseur des droits considère que le consentement de la réclamante a été donné sous la violence, ce qui entraînera la nullité de la convention en application de l'article 1113 du code civil.
78. Au regard de ce qui précède, et notamment de la présence de mesures préparatoires à la rupture du contrat de travail, et du fait qu'une, le Défenseur des droits :
79. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Constate que des mesures préparatoires à la rupture du contrat de travail de Madame D ont été prises pendant son congé maternité ;
  - Considère que la rupture conventionnelle a été imposée à la salariée pendant une période de protection légale ;
  - Considère en conséquence que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement discriminatoire en raison de la grossesse, du sexe et de la maternité de la réclamante et par conséquent, qu'elle encoure la nullité en application de l'article L.1132-4 du code du travail ;
  - Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.