



Grossesse, licenciement et congé maternité

Par **lyanang**, le **30/04/2013** à **11:24**

bonjour a tous et toutes, rnje viens demander des renseignements au sujet du licenciement économique pendant la grossesse.rnUne amie est en cdi depuis 3 ans dans la restauration, elle est enceinte de 6 mois et vient de recevoir une lettre de licenciement économique...Son patron a t'il le droit?? N'est elle pas protéger par une loi concernant les femmes enceinte?? Et pour finir pourra-t-elle quand meme bénéficier de son congé maternité?? Merci d'avance pour vos réponses et renseignements que vous pourriez m'apporter.

Par **moisse**, le **30/04/2013** à **17:18**

Le congé maternité n'ayant pas débuté, l'employeur a le droit de notifier le licenciement pour le motif évoqué.rnLa salarié pourra bénéficier de son congé maternité.rnLes allocations de retour à l'emploi - chômage - seront suspendues et remplacées par les indmenités journalières de la Sécurité Sociale (CPAM).

Par **pepelle2**, le **06/05/2013** à **16:27**

La protection de la femme enceinte ne démarre pas au congé maternité mais dès la grossesse indiquée à l'employeur (certificat médical) rnUne femme enceinte peut être licenciée pour faute grave mais aussi pour motif économique. Dans ce dernier cas, le motif économique au sens strict ne suffit pas pour licencier la salariée enceinte rnCour de cassation, chambre sociale, 10 mai 2012, n° 10-28510 (les raisons de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de la salariée enceinte doivent être précisées dans la lettre de licenciement sous peine

de nullité)rnAinsi la lettre de licenciement doit indiquer non seulement les motifs économiques détaillées (difficultés de l'entreprise par exemple) mais aussi pourquoi le poste de la salariée ne peut être maintenu. La jurisprudence est très très favorable à la salariée même en cas de motif économique

Par **moisse**, le **06/05/2013** à **18:32**

Bonjour,rnJe suis désolé, mais la protection est absolue et l'employeur ne peut notifier aucun licenciement.rnCode du travail L1225-4rn==rnAucun 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.rnrnrnrnrn 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 de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.rn===rnFaute grave, circonstances économiques certes, mais pas de notification pendant la période considérée.