



Licenciement économique comment contester ?

Par **aimma83**, le **01/07/2009** à **09:42**

Bonjour,
Je suis en arrêt maladie (enceinte de 5 mois mon employeur est au courant) et je viens de recevoir un accusé à retirer à la poste. J'ai su par mon supérieur qu'un plan de licenciement économique était en prévision.
J'ai cru comprendre dans le cas d'un licenciement économique plusieurs facteurs étaient pris en compte par l'ANPE. Or, je ne devrais pas être la première touchée ma collègue est arrivée après moi, j'ai un enfant à charge comme elle, mais en revanche un crédit immobilier à rembourser. De plus, au niveau santé elle a de fort problème de santé (2ème cancer).
Je suppose fortement un licenciement abusif suite à ma grossesse, je souhaiterais savoir la marche à suivre pour me retourner contre mon employeur filiale de CATHERPILLAR.
Et j'avoue avoir un peu peur de me retrouver sans revenu à l'arrivée de bébé.
Pouvez-vous me conseiller ou m'apporter des témoignages similaires.
Par avance merci

Par **Vincent**, le **01/07/2009** à **17:26**

Il est interdit à l'employeur de résilier le contrat de travail pendant :
la période d'état de grossesse médicalement constaté jusqu'à la date de suspension du contrat de travail, c'est à dire de l'annonce de la grossesse au début du congé maternité;
la période de suspension du contrat (= le congé de maternité) à laquelle la salariée a droit avant et après l'accouchement ou en cas d'adoption. Peu importe que l'intéressée n'use pas de son droit à suspension ;
quatre semaines suivant l'expiration de la période de suspension.
Le licenciement intervenant au cours de ces périodes est annulé.
Si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, la salariée envoie à son employeur, par lettre recommandée avec demande

d'avis de réception, un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse ou, en cas d'adoption, une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement, attestation justifiant l'arrivée de l'enfant dans les 15 jours.

Le licenciement notifié pendant le congé de maternité est nul même si l'employeur justifie d'une faute grave de l'intéressée et a précisé qu'il ne prendrait effet qu'à l'issue du congé (Cass. soc. 10-5-1995 n° 1996).

Il est donc nécessaire de n'envoyer la lettre recommandée notifiant le licenciement qu'après la fin du congé de maternité.

Le licenciement est en revanche possible pour suppression d'emploi suite à une réorganisation des services (Cass. soc. 25-6-1975 n° 74-11.723), à la fermeture de l'établissement en raison de difficultés économiques (Cass. soc. 4-10-1995 n° 3463), à une compression générale de personnel (Cass. soc. 4-5-1972 n° 71-40.066).

[s] Toutefois, l'existence d'une cause économique de licenciement ne justifie pas nécessairement celui-ci (Cass. soc. 19-11-1997 n° 4270) ;[/s] pour refus d'une mutation ne modifiant pas un élément essentiel du contrat de travail (Cass. soc. 29-2-1984 n° 692) ou refus d'un nouvel horaire lié à la réorganisation de l'entreprise (Cass. soc. 6-11-1980 n° 2386).

Donc : La loi interdit de licencier les femmes enceintes pendant la grossesse, le congé maternité et les quatre semaines suivantes. A titre d'exception, il peut être mis fin au contrat jusqu'au début du congé maternité et pendant les quatre semaines qui suivent s'il y a impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse. **[s] Pour la jurisprudence, le fait qu'un emploi soit supprimé pour un motif économique ne suffit pas à démontrer l'impossibilité de maintenir le contrat. Cette impossibilité semble se limiter à quelques situations telles que la fermeture d'un établissement ou d'un service[/s]**. Il faut donc veiller à motiver précisément la lettre de licenciement pour la rendre indiscutable.

Rappelons que le licenciement abusif d'une salariée enceinte est considéré comme nul, et lui permet de demander sa réintégration. Quant au préavis, s'il empiète sur la période du congé maternité, il est suspendu durant ledit congé et ne reprend que lorsqu'il s'achève.

Par **aimma83**, le **01/07/2009 à 17:44**

Encore merci pour cette réponse claire et détaillée.

Je n'ai pas envoyé de courrier en recommandé avec accusé réception, cependant sur mon arrêt maladie il est indiqué pour cause de grossesse, j'ai joint une attestation de grossesse et la date du terme rédigée par la sage femme de l'hôpital à la demande de mon employeur et bien entendu je l'ai indiquée à mon employeur et à mes nombreux collègues de travail et client.

Doit je sans souci aller chercher mon recommandé à la poste ?

Et si dans le cas où c'est bien, comme je le suppose, un premier courrier m'indiquant le début d'une procédure de licenciement économique que dois je faire ?

Répondre en recommandé : mais quoi, les articles ci joint précédemment dans votre réponse ? Ou attendre la fin de mon congé maternité.

A noter: il me reste l'intégralité de mes congés, de mes RTT et heures supp ?