



Licenciement femme enceinte

Par **yob357**, le **06/11/2015** à **19:59**

bonjour a toutes et a tous
tout d abord merci de l interet que vous manifesterez à l'egard de ma demande voici la situation:
ma femme est enceinte
celle ci a fait sa declaration de grossesse a la secu etc.. egalement oralement a son employeur mais voila
mon employeur a tres moyennement pris la nouvelle a coeur et, d apres la collegue de ma femme qui se trouve etre une de ses amies sa ,patronne cherche a s en debarrasser.
les questions qui se posent alors sont:
1. peut elle se faire licencier
2. avant son arret maternité ?
3. pendant son arret maternité ?
4. a son retour au travail ?
5. quelles en seraient les consequences vis a vis de sa grossesse?
et, enfin, pour quel motif ?
je m explique, elle cherche a la licencier pour faute.(aucune idée du type de faute à évoquer...)
ma femme est comptable depuis 4 ans dans ce cabinet et sa patronne lui a donné un important dossier a traité en lui demandant de ne pas excéder un certain nombre d heures sur ce même dossier auquel cas? car ce n etait pas la premiere fois qu elle passait trop de temps sur un dossier client (je precise que l entreprise est en declin financier depuis plusieurs années, faute de clientèle qui quitte de leur gré ce même cabinet faute de professionnalisme)
par ailleurs celle ci a embauché une nouvelle comptable en cdi pour remplacer ma femme a compter du 1er decembre 2015 (date de depart en congé maternité de ma femme)
que pouvons nous faire pour palier a cela et surtout merci de nous éclairer sur ces questions
cordialement,
merci

Par **ASKATASUN**, le **07/11/2015** à **09:06**

Bonjour,
Conformément à l'article L 1132-1 du Code du travail, l'employeur ne peut pas prendre de mesure particulière à l'encontre d'une femme en raison de son état de grossesse ou de sa situation de famille, car il s'agit de motifs discriminatoires prohibés.
Ainsi,

l'employeur ne peut pas prendre en considération la grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous certaines réserves, pour prononcer une mutation d'emploi.

Conformément à l'article L 1225-4 du Code du travail, l'employeur ne peut pas licencier une salariée en état de grossesse médicalement constaté, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse. Le licenciement comme les mesures préparatoires au licenciement sont interdits dès l'instant où la salariée est en état de grossesse médicalement constaté.

La protection se poursuit pendant le congé de maternité, même si la salariée n'use pas de ce droit, et pendant les 4 semaines qui suivent la fin de la période de suspension du contrat (article L1225-4 du Code du travail).