



Licenciement salarié enceinte

Par **sophietorresan**, le **26/04/2017 à 15:24**

BONJOUR marque de politesse[smile4]
Je travaille au sein du service ressources humaines, je suis gestionnaire paie. On m'indique sur mon courrier de mutation que mon service est muté de Lyon vers Paris le 28 août 2017, et donc il n'y aura plus de bureau sur Lyon après cette date. Dans mon contrat de travail, j'ai une clause de mobilité qui est limitée à la région Rhône-Alpes, c'est donc une modification de mon contrat de travail.
Je suis en congés maternité du 04 juillet au 23 octobre 2017. J'ai 2 mois de préavis de licenciement.
Je souhaiterais savoir si mon préavis de 2 mois commence bien 10 semaines après le 23 octobre 2017 ?
Si mon préavis commence 10 semaines après le 23 octobre 2017, que dois-je faire durant ces 10 semaines, serais-je en absence puisqu'il n'y a plus de service ressources humaines sur Lyon, ou aurais-je un salaire versé comme avant ma maternité ?
Etant donné qu'il n'y aura plus de service, mon préavis est-il non effectué mais payé ?
Quel est le motif de mon licenciement ? Cause réelle ? Économique ?
Merci pour votre retour.

Par **morobar**, le **26/04/2017 à 16:53**

Bonjour,
Votre licenciement peut être notifié avant le congé maternité, si bien sûr vous refusez la mutation.
La protection n'est absolue que pendant le congé maternité.

Par **ASKATASUN**, le **27/04/2017 à 02:05**

Bonjour,
[citation] Je souhaiterais savoir si mon préavis de 2 mois commence bien 10

semaines après le 23 octobre 2017? [/citation] Votre préavis ne peut commencer qu'à la date de notification de votre licenciement, si votre employeur vous licencie ce qu'il ne peut pas faire actuellement.rnEn effet, l'article L 1225-4 du Code du travail stipule : « 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, qu'elle use ou non de ce droit ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes."rnVotre employeur ne pourra prononcer votre licenciement que 4 semaines après le terme de votre congé postnatal.[citation]Etant donné qu'il n'y aura plus de service, mon préavis est-il non effectué mais payé ? [/citation]rnOui, puisqu'il est de jurisprudence constante (Cassation, chambre sociale, 3 mai 2016, n° 14-25.724) que l'employeur ne peut pas imposer au salarié d'exécuter son préavis dans les nouvelles conditions refusées.rn[citation]Quel est le motif de mon licenciement ? Cause réelle ? Économique ?[/citation]A priori, cause économique puisque votre employeur ne peut pas tirer de votre refus une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Par **morobar**, le **27/04/2017 à 08:44**

Je ne suis pas tout à fait d'accord.rnLa protection n'est que relative avant le début du congé maternité, et le licenciement d'une nature économique est donc possible.

Par **ASKATASUN**, le **27/04/2017 à 10:48**

[citation]Je ne suis pas tout à fait d'accord. rnLa protection n'est que relative avant le début du congé maternité, et le licenciement d'une nature économique est donc possible.[/citation]rnEffectivement, dès lors que la cause est exogène à la salariée, ce qui est le cas si l'employeur invoque un motif économique, il semble possible de licencier.rnEn effet, l'article L 1225-4 alinéa 2 du Code du Travail laisse cette possibilité à l'employeur, en autorisant le licenciement de la salariée dont le contrat n'est pas encore suspendu puisqu'il stipule « *en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement* ».rnMais il ressort de la jurisprudence de la Cour de cassation que les employeurs qui se fondent sur le seul motif économique pour licencier une salariée enceinte, sans prouver en quoi le maintien de son contrat pendant la période de protection est impossible, sont condamnés pour licenciement nul (Cass. soc. 6 janvier 2010 ; Cass. soc. 24 octobre 2000, n°98-41937 ; Cass. soc. 21 janvier 2009, n°07-41841).

Par **morobar**, le **27/04/2017 à 17:17**

Selon la situation exposée, ce n'est pas le cas, la totalité du service disparaît.rnEt je rappelle que le licenciement est possible AVANT la période de protection.rnJe serai l'employeur j'envisagerais d'y procéder dès à présent.rnDans la seule éventualité d'un refus de reclassement s'entend.