



Procédure de licenciement en étant enceinte

Par **cidgi**, le **02/11/2009** à **14:45**

Bonjour,
Je suis actuellement enceinte de 3mois 1/2 et en arrêt maladie depuis le 15 septembre.
Je viens de recevoir de la part de mon employeur une lettre avec AR, concernant un avenant à mon contrat de travail pour les raisons suivantes : suppression du service comptable sur la commune de boulogne billancourt 92 et transfert de l'activité pour des raisons de réorganisation et de simplification des services administratifs à SENS dans le 89 (soit à 200 Km de mon lieu d'habitation actuel dans les yvelines)
J'avais jusqu'à présent un trajet domicile travail d'une durée minimum de 3H30 par les transports en commun. rnl sait parfaitement que je ne pourrais accepter une mutation aussi loin de mon domicile et du précédent lieu de travail. rnl me stipule donc qu'en cas de refus il procédera à un licenciement économique.
A-t-il droit de m'envoyer une telle lettre alors que je suis en arrêt maladie et est ce que le motif du refus de mutation (alors que mon contrat ne prévoit aucune clause de mobilité) peut représenter une cause de licenciement économique dans mon cas précis (enceinte et en arrêt maladie).
D'autre part, il a employé une personne à Sens pour me remplacer sous une autre entité commerciale que la mienne alors qu'il a procédé à des licenciements économique il y a 5 mois. Est il réellement dans son droit ?
N'y y-a-t-il pas possibilité de retarder voir suspendre la procédure à la fin de mon congé maternité?
Je vous remercie de l'attention que vous voudrez bien porter à ma demande.
Cordialement
Mme C. D[modération]

Par **julius**, le **04/11/2009** à **18:29**

Bonsoir,
Aviez vous déclaré auprès de votre employeur votre état de grossesse ?
Sinon , vous n'avez pas le statut de salarié protégé.
Sinon l'inspection du travail a son mot à dire.
A-t-il droit de m'envoyer une telle lettre alors que je suis en arrêt maladiern>OUIrnrn

et est ce que le motif du refus de mutation (alors que mon contrat ne prévoit aucune clause de mobilité) peut représenter une cause de licenciement économique dans mon cas précis (enceinte et en arrêt maladie).
>OUI (si vous avez déclaré votre état de grossesse)
D'autre part, il a employé une personne à Sens pour me remplacer sous une autre entité commerciale que la mienne alors qu'il a procédé à des licenciements économiques il y a 5 mois. Est-il réellement dans son droit ?
>Seuls les juges pourront affirmer ou contredire vos propos.
N'y a-t-il pas possibilité de retarder voir suspendre la procédure à la fin de mon congé maternité ?
>Voir ma première question

Par **damon_33**, le **04/11/2009** à **19:34**

votre contrat de travail contient-il une clause de mobilité ?
si oui pouvez-vous la reproduire mot pour mot sur le forum svp ;
si non, il s'agit effectivement d'une modification du contrat de travail qui doit impérativement recueillir votre consentement ! votre refus ne constitue pas une faute !!!
dès lors, en cas de refus, votre employeur pourra vous licencier pour motif économique, ce qui induit des indemnités de licenciement et diverses mesures pour vous retrouver un emploi. il a notamment un devoir d'adaptation des salariés à leur emploi et une obligation de reclassement en cas de motif éco. sachant que dans les 3/4 des cas l'employeur ne remplit pas correctement son obligation de reclassement de sorte que le licenciement peut être annulé par la suite (explications plus loin)
néanmoins, s'il s'avère que les difficultés économiques ne sont pas avérées et sérieuses, votre licenciement sera aussi annulé par les juges.
c'est à dire que vous récupérerez tous les salaires que vous auriez dû percevoir entre la date du licenciement et la date du jugement qui ordonnera votre réintégration, comme si vous aviez continué à travailler la bas durant tout ce temps (sachant que la réintégration peut être ordonnée après 1 an de procédure, je vous laisse imaginer le montant)
en effet, vous êtes en arrêt maladie, votre contrat de travail est suspendu pendant la durée de votre arrêt !!! dès lors votre employeur ne peut vous licencier qu'en cas de faute grave ou pour un motif étranger à votre état de santé (motif éco par exemple), dans le contraire le licenciement est nécessairement et incontestablement nul
prévenez votre employeur par lettre **[s]avec accusé de réception[/s]** de votre état de grossesse
vous pouvez démontrer qu'une personne vous a remplacée en exigeant aux prud'hommes que l'employeur produise le registre d'entrée et de sortie du personnel

Par **cidgi**, le **26/11/2009** à **13:39**

Bonjour et merci infiniment pour votre réponse.