



Licenciement économique femme enceinte en arrêt pathologique

Par **Cgl**, le **19/09/2016** à **12:45**

Bonjour, je viens de recevoir une lettre de licenciement pour causes économiques à la suite de la liquidation judiciaire de mon entreprise alors que je suis dans la période de mon arrêt pathologique avant mon congé maternité. L'arrêt pathologique n'est il pas considéré comme le congé maternité ? Le mandataire qui s'occupe de l'affaire m'a dit que comme je n'étais pas en congé maternité il pouvait me licencier...

Que dois-je faire ? Merci pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **19/09/2016** à **13:30**

Bonjour,

Il faudrait savoir quand doit commencer le congé maternité car seulement deux semaines avant pendant le congé pathologique, vous avez droit à la même protection suivant [l'art. L1225-21 du Code du Travail](#) :

[L1225-21 du Code du Travail](#) :

[citation]Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.[/citation]

Je vous propose aussi l'[Arrêt 09-42610 de la Cour de Cassation](#)...

Par **Cgl**, le **19/09/2016** à **16:33**

Bonjour merci pour votre réponse. Je suis bien dans les quinze jours pathologiques qui précèdent mon congé maternité. Je suis donc protégée et je peux contester le licenciement.

Encore merci !

Cordialement

Par **P.M.**, le **19/09/2016** à **19:45**

Effectivement, en vous référant à l'Arrêt 09-42610, a priori, le licenciement est même frappé de nullité...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical ou d'un avocat spécialiste...

Par **miyako**, le **19/09/2016** à **22:38**

Bonsoir,
Le problème est que la ste est en liquidation judiciaire et qu'elle n'existe plus.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **19/09/2016** à **22:52**

Le liquidateur judiciaire existe encore et si vous comprenez quelque chose à la Jurisprudence, j'espère que vous n'allez pas dire d'une manière mensongère que l'Arrêt 09-42610 ne concerne pas une situation comparable comme vous en avez l'habitude...

Par **MayadouxAvocat**, le **20/09/2016** à **16:09**

Bonjour,

Écrivez sans attendre au mandataire liquidateur, seul compétent en interne à la place de l'ancien gérant/PDG, pour lui rappeler votre état (enceinte) et vos dates (date normale de congé maternité, arrêt patho, en joignant tous les justificatifs).

Il devrait logiquement, s'il connaît le droit du travail, changer de fusil d'épaule...

bien cordialement

Par **P.M.**, le **20/09/2016** à **16:45**

Bonjour,

A la limite, il n'y a aucune raison d'écrire au mandataire judiciaire mais éventuellement de saisir le Conseil de Prud'Hommes pour faire annuler le licenciement...

Par **MayadouxAvocat**, le **21/09/2016** à **10:58**

Bonjour,

L'intérêt d'écrire au liquidateur, c'est, le cas échéant (si nous étions toujours dans les délais pour ce faire (15j suivant l'information par le salarié à son employeur de son état de

grossesse), de pousser le liquidateur a revenir sur son licenciement, en réintégrant la salariée comme le lui impose la loi dans ce cas (si délai susvisé respecté).

Sinon, effectivement, l'étape suivante sera bien évidemment de saisir le conseil de prud'hommes, pour réclamer la nullité du licenciement et les indemnités correspondantes (puisque une réintégration est peu réaliste dans une société en liquidation).

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **21/09/2016** à **11:11**

Bonjour,

Vous devriez savoir comme moi que normalement une fois le licenciement prononcé, il n'est pas possible de revenir en arrière...

Il n'est pas question de pouvoir réintégrer la salariée puisque l'entreprise est en liquidation comme vous le dites ensuite donc le but c'est de faire déclarer le licenciement nul, de faire reconnaître la faute du liquidateur et d'obtenir réparation du préjudice puisque le liquidateur judiciaire n'a pas voulu et ne voudra vraisemblablement pas entendre raison en connaissance de cause...

Par **MayadouxAvocat**, le **21/09/2016** à **11:22**

"Vous devriez savoir comme moi que normalement une fois le licenciement prononcé, il n'est pas possible de revenir en arrière... "

Une exception prévue par le code du travail, celui que je cite justement, lorsque la salariée, dans les 15 jours de son licenciement informer par LRAR son employeur de son état de grossesse, justificatifs médicaux à l'appui.

bien cordialement

Par **P.M.**, le **21/09/2016** à **11:39**

Mais la salariée a déjà prévenu l'employeur et le mandataire aussi de son état de grossesse puisque ce dernier lui a répondu : "que comme je n'étais pas en congé maternité il pouvait me licencier"...