Image not found or type unknown

Est-il possible d’envisager les modalités d'un licenciement économique durant un congé de maternité?

Actualité législative publié le **23/05/2017**, vu **1475 fois**, Auteur : Blog de Maître d'ARDALHON

Non, viennent de répondre la Cour d’Appel de Rennes et la Cour de Cassation dans un récent Arrêt du 1er février 2017.

Non, viennent de répondre la Cour d’Appel de Rennes et la Cour de Cassation dans un récent Arrêt du 1er février 2017.

En l’espèce, une salariée engagée le 1er décembre 1995 par la Société NW qui exerçait au dernier état de la relation contractuelle les fonctions de Directrice de la communication a été en congé de maternité du 5 juin au 17 décembre 2009 puis en dispense d'activité rémunérée.

La salariée a été licenciée, le 5 février 2010, pour motif économique.

L'Article L. 1225-4 du Code du Travail, alors applicable, interprété à la lumière de l'article 10 de la Directive 92/85 du 19 octobre 1992 interdit à un employeur, non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif, pendant la période de protection visée à ce texte, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision.

Appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve produits devant elle, la Cour d'Appel a constaté l'existence, pendant le congé de maternité, d'actes préparatoires au licenciement de la salariée.

La Cour de Cassation est du même avis que la Cour d’Appel de Rennes.

Le licenciement entrepris a été considéré comme nul et la Société NW a été condamnée à payer des dommages-intérêts à la salariée.

- Cour de Cassation du 1er février 2017, n°15-26250

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés