

Enceinte et emploi menacé

Par **elina9**, le **21/07/2015** à **19:08**

Bonjour,

Je me tourne vers vous car j'ai besoin de vos lumières. Je suis enceinte de 4 mois et suis salariée depuis 2 ans d'une société qui a 2 activités (sous la même entité juridique): un magasin physique et un site internet. La situation du site internet est très préoccupante et on m'a signifié aujourd'hui que mon poste est en danger. Le gérant décidera fin septembre si l'activité du site est maintenue ou pas.

Mon congé maternité démarre début novembre

Mes questions:

- est-ce que dans le cadre d'une entité juridique (SARL) qui a 2 activités, si l'une des 2 activités n'est pas rentable, l'entreprise peut-elle invoquer le licenciement économique (l'autre activité, celle du magasin est rentable)
- peut-on me licencier économiquement avant mon congé maternité (je suis enceinte de 4 mois)
- on va certainement me proposer une rupture conventionnelle (que je ne souhaite pas accepter: indemnités moins importantes que dans le cadre d'un licenciement économique + pas de "prise en charge" prioritaire). Dans le cas d'une proposition de rupture conventionnelle, je pense que je demanderai un montant d'indemnités égal à ce que j'aurais touché mensuellement en tant que licenciée économique + montant d'une formation que j'ai repérée et que je souhaite du coup, me faire financer

Qu'en pensez-vous ? Que feriez-vous à ma place ? Quels sont vos conseils (je suis preneuse de toute information). Je précise qu'à priori, je serais la seule dont le poste serait menacé (mes collègues peuvent être reclassés au sein de l'entreprise au vu de leurs compétences, ce qui n'est pas mon cas: je suis spécialisée dans le web)

Merci beaucoup par avance !!

Elina

Par **P.M.**, le **21/07/2015** à **21:58**

Bonjour,

S'il y a impossibilité de reclassement dans l'activité restante, un licenciement économique peut se justifier en respectant l'ordre des licenciements et la procédure...

Un licenciement peut avoir lieu pendant la grossesse en cas d'impossibilité de maintenir le contrat de travail...

La rupture conventionnelle n'a pas pour vocation de se substituer à un licenciement économique même si l'indemnité est la même mais elle vous empêcherait notamment de pouvoir opter pour le [CSP](#)...

Par **elina9**, le **22/07/2015** à **06:47**

Bonjour,

Merci pour votre aide

Cordialement

Elina

Par **chatoon**, le **23/07/2015** à **01:06**

Il faut que toute la SARL soit économiquement en péril pour prononcer un licenciement économique, mais dans votre cas l'employeur ne peut vous licencier pour motif économique durant votre grossesse et les périodes de suspension pendant le congé maternité ainsi que pendant les quatre semaines suivant ces périodes de suspension que s'il est en proie à de réelles difficultés économiques le mettant dans l'impossibilité de maintenir le contrat.

Par **elina9**, le **23/07/2015** à **06:51**

Merci Chatoon pour votre réponse.

Bonne journée

Elina

Par **P.M.**, le **23/07/2015** à **10:40**

Bonjour,

Je vous conseillerais de ne tenir aucun compte de cette réponse complètement erronée, car il faut distinguer la période de grossesse et les 4 semaines qui suivent le congé maternité avec celui-ci pendant lequel aucune notification de licenciement ne peut avoir lieu...

Autrement, je vous avais déjà dit qu'un licenciement peut avoir lieu pendant la grossesse en cas d'impossibilité de maintenir le contrat de travail mais sans que pour autant toute

l'entreprise soit en péril, notamment en cas de suppression de poste...

Par **elina9**, le **23/07/2015** à **12:15**

Bonjour pmtedforum,

Je viens d'avoir un retour en direct d'un avocat qui a conseillé une de mes amies. Il m'a dit qu'effectivement légalement on peut tenter de me licencier avant que ne démarre mon congé maternité mais que cela est vraiment très difficile (notamment du fait de la jurisprudence)... En fait, à priori, la décision concernant la fermeture du site et la suppression de mon poste (si cela a lieu) devraient avoir lieu fin septembre (peut-être après). Je suis en congés maternité mi novembre. Du coup, pour pouvoir rassembler tous les éléments, même si mon employeur tente encore le coup, ça devrait faire juste pour lui, non ?

Par **P.M.**, le **23/07/2015** à **12:51**

C'est le motif économique que l'employeur devrait pouvoir justifier mais la notification ayant lieu avant le congé maternité, cela pourrait se faire à condition que l'employeur précise l'impossibilité de maintenir le contrat de travail