



## Licenciement arrêt de travail grossesse pathologique

Par **MattGL**, le **01/10/2018** à **16:51**

Bonjour,

Ma femme est en arrêt de travail depuis 1,5 mois pour grossesse pathologique avec forte suspicion de prolongation jusqu'au bout des 9 mois. Elle est enceinte de 14 semaines.

Elle vient d'apprendre aujourd'hui que sa société (cabinet médical) allait fermer à la fin de l'année suite aux départs à la retraite de 2 des 3 médecins.

Comment cela va t-il se passer ?

N'étant pas en congé maternité est elle protégée par son statut grossesse ? Elle a adressé il y a qq semaines son certificat de grossesse ainsi que ses dates de possibles congés maternité à ses employeurs.

Le licenciement peut il avoir lieu pour raison économique ?

Début d'année prochaine sera t-elle au chômage ? Encore en arrêt de travail ?

Merci de vos retours sur cette situation délicate et difficile à gérer pendant cette période.

Par **P.M.**, le **01/10/2018** à **17:35**

Bonjour,

Il conviendrait de distinguer la protection absolue pendant le congé maternité qui interdit de notifier le licenciement pendant cette période de la protection relative de la femme enceinte qui ne permet le licenciement qu'en cas d'impossibilité de maintenir le contrat de travail ou pour faute grave...

Il est à noter que la protection relative reprend pour 10 semaines après le congé maternité...

Pendant toute la durée d'un arrêt de travail ou du congé maternité, la salariée n'est pas indemnisée par Pôle Emploi mais par la CPAM...

Par **MattGL**, le **01/10/2018** à **22:36**

Merci pour ces éléments.

Le licenciement est donc recevable car non dû à sa grossesse mais à la cessation d'activité de la société.

Si j' ai bien compris, elle est payée pendant son arrêt de travail jusqu'au licenciement à hauteur de 50% du brut et complétée par une complémentaire de son employeur mais, après licenciement qu'à hauteur de 50% du brut que par la CPAM. Puis à 100% dès

commencement de son congé maternité ?

Ne vaut-il donc pas mieux après licenciement passer sous le régime chômage avec un paiement d'indemnités par pôle emploi plus avantageux jusqu'au début de son congé maternité ?

Par **P.M.**, le **01/10/2018** à **22:45**

Tout dépend quand la procédure de licenciement a lieu et si sa notification intervient avant le début du congé de maternité sachant qu'après, il y a le préavis...

La salariée doit être en mesure de rechercher un emploi si elle est indemnisée par Pôle Emploi, ce qui n'est pas le cas si son état de santé nécessite un arrêt pour grossesse pathologique, elle devrait en plus répondre aux convocations de l'organisme...

En plus, cela réduirait d'autant la durée de son indemnisation chômage...

Par **MattGL**, le **05/10/2018** à **16:07**

Bonjour

Confirmation ce jour que la société va être fermée en fin d'année.

Cependant, peuvent ils licencier mon épouse via licenciement pour alors que deux médecins sur les 3 vont poursuivre leur activité dans d'autres locaux et de façon indépendante ? Ne doivent ils pas proposer un reclassement ?

Ils ont sous entendu une volonté de faire une rupture conventionnelle. Est ce plus avantageux pour eux ? Pour elle ?

De plus en cas de licenciement économique, peut elle bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle compte tenu qu'elle est enceinte et en arrêt de travail suite pb décollement ? Si CSP alors l'ASP versée est plus intéressante que l'ARE mais, dans son cas pourra t elle en bénéficier compte tenu de son arrêt ? Ne serait il pas judicieux qu'elle reprenne son activité juste avant son licenciement pour en bénéficier jusqu'à son congé maternité ? Sauf si risque majeur pour le bébé bien-sûr....

Par **P.M.**, le **05/10/2018** à **16:44**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir si la société va être dissoute ou s'il y a continuité avec moins d'associés...

Si elle est effectivement dissoute, effectivement, il devrait y avoir proposition de reclassement pour la nouvelle structure si le poste subsiste...

S'il y a proposition de rupture conventionnelle, c'est que le motif du licenciement ne semble plus valable et la salariée n'aura déjà plus la possibilité d'adhérer au CSP, donc plus d'ASP

En cas de licenciement économique, l'ASP ne serait versée qu'au terme de son arrêt pour la durée restante d'un an par rapport au terme du délai de réflexion mais celui-ci pourrait ne

commencer qu'au terme du congé maternité s'il a commencé au moment de l'entretien préalable...