



Licenciement pendant arrêt maladie due à une grossesse.

Par framboise78, le 19/10/2012 à 21:49

Bonjour à tous

Je suis nouvelle titulaire Délégué du personnel et CE. C'est nouveau pour nous puisque nous n'avons ni CE ni DP auparavant et je suis novice en la matière.

Nous sommes une société sur trois sites , et comptons en tout 149 salariés. Notre convention est celle de la métallurgie.

Aujourd'hui une collègue m'apprends qu'elle a reçu par recommandé une convocation pour entretien préalable à un licenciement.

Cette personne est technicienne sur site , elle se déplace en région parisienne pour dépanner des hôtels.

Elle est enceinte , et c'est une grossesse difficile , donc son médecin l'a arrêté depuis deux mois bientôt (cela fera deux mois au 31 octobre)

Il y a quelques jours , ma collègue a informé son responsable qu'elle allait certainement être arrêté pour le reste de sa grossesse.

La suite étant la réception de ce courrier.

Alors je me suis renseignée , et si j'ai bien compris , dans ce cas précis , l'employeur est en droit de licencier uniquement s'il justifie le dysfonctionnement de l'entreprise du à l'absence de la collègue **ET** qu'il faille la remplacer définitivement.

A priori (c'est à vérifier) mais elle n'a pas été remplacé , le travail a été confié à ses autres collègues techniciens.

Comment peut on se préparer à l'entretien préalable ? Doit elle contester de suite le licenciement ?

Son rendez vous est dans une semaine , nous avons peu de temps et malheureusement peu de connaissances en ce domaine.

J'espère donc que l'un d'entre vous pourra m'aider à assister ma collègue.

Bonne soirée à tous.

Par **P.M.**, le **19/10/2012 à 22:13**

Bonjour,

Il n'est pas obligatoire que la salariée ait été remplacée en CDI avant même d'être licenciée mais en l'occurrence la salariée enceinte bénéficie de la protection particulière et il faudrait que l'employeur puisse démontrer l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour une cause étrangère à la grossesse pour que la nullité du licenciement ne puisse pas être invoquée en raison d'une discrimination et à mon avis il aurait beaucoup de mal à pouvoir le prétendre...

Par **framboise78**, le **19/10/2012 à 22:33**

Merci beaucoup pour votre réponse.

Et si l'employeur nous réponds que son absence perturbe fortement le planning des autres techniciens , et augmente leurs charges de travail etc...cela ne suffira pas ?

Quelle est la protection dont "profite" la salariée en étant enceinte face à ce genre de problème ?

Par **P.M.**, le **19/10/2012 à 22:43**

On peut se référer à l'[art. L1225-5 du Code du Travail](#) :

[citation]

Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.[/citation]

La simple perturbation de l'entreprise ne suffira pas car il faut vraiment des situations extrêmes...

Par **framboise78**, le **19/10/2012 à 22:50**

Ok donc en gros elle est protégée parce qu'elle est enceinte.

A priori pas de faute grave et la seule chose qui pourrait justifier le licenciement serait que l'employeur serait dans l'incapacité de maintenir son contrat par une cause non liée à sa grossesse ?

Auriez vous un exemple , je n'arrive pas bien à comprendre...

Par **P.M.**, le **19/10/2012** à **23:01**

Ce serait par exemple la fermeture d'un service...

En plus même en dehors de la protection de la femme enceinte, il faudrait que l'employeur puisse justifier que son remplacement ne pouvait se faire par un CDD ou un un contrat d'intérimaire pendant l'arrêt-maladie...

Je dois dire que je suis même étonné que dans une entreprise d'une certaine taille comme celle-ci l'employeur s'engage dans une telle voie car cela ne serait pas seulement pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse qu'il pourrait être condamné mais pour nullité du licenciement avec réintégration et paiement de tous les salaires...

Par **framboise78**, le **19/10/2012** à **23:11**

Ok...

La salariée m'indique qu'elle les a informé de sa grossesse le 28/09 et leur a ainsi expliqué l'arrêt du à la grossesse. Tout cela par téléphone. Sur les arrêts rien n'indiquait qu'elle était enceinte.

Le recommandé pour l'entretien est arrivé hier.

Doit elle dès maintenant leur faire parvenir un certificat de grossesse par recommandé ? ou doit elle le remettre en main propre la semaine prochaine lors de l'entretien préalable ?

Par **P.M.**, le **19/10/2012** à **23:19**

Elle pourrait même attendre que le licenciement lui soit notifié pour envoyer un certificat médical attestant de sa grossesse par lettre recommandée avec AR...

Par **framboise78**, le **19/10/2012** à **23:22**

Le mieux serait d'attendre alors la lettre de licenciement , après l'entretien préalable ?

Que faire pour préparer au mieux cet entretien alors qui aura lieu vendredi ? Comment doit elle réagir face aux employeurs ?

Merci en tout cas pour votre aide.

Par **P.M.**, le **19/10/2012** à **23:35**

Tout dépend de la stratégie que la salariée veut adopter si c'est d'éviter le licenciement ou de le faire annuler ensuite par le Conseil de Prud'Hommes...

Par **framboise78**, le **20/10/2012** à **12:43**

Ok..si elle va aux prudhoms elle pourra demander une compensation financière c'est ça ? mais c'est une procédure longue j'imagine...

Le but final je pense , étant qu'elle garde son poste durant son arrêt due à la grossesse pour continuer aussi à profiter de la couverture santé. Cette situation engendre beaucoup de stress et elle n'a pas besoin de ça avec sa grossesse difficile.

Par **P.M.**, le **20/10/2012** à **13:44**

A la limite, elle aurait droit à la portabilité de la prévoyance tant qu'elle serait inscrite à Pôle emploi et pour 9 mois au maximum mais bien sûr en payant plus cher...

De toute façon, si l'employeur prononce le licenciement, on ne peut pas l'en empêcher...

Il pourrait lui être rappelé qu'elle est enceinte lors de l'entretien préalable avant d'envoyer le certificat médical par lettre recommandée avec AR si le licenciement était prononcé...

De toute façon, il faudra voir ce que dira l'employeur pendant l'entretien préalable mais déjà la salariée devrait se sentir plus réconfortée puisque vous la soutenez et que vous pourrez quand même lui apporter de nouvelles rassurantes au moins à terme...

Par **framboise78**, le **20/10/2012** à **14:37**

Oui je vais l'accompagner au maximum et je voulais qu'on fasse au mieux pour elle en connaissant toutes les possibilités. Nous allons voir déjà ce qu'il se dit à l'entretien et reviendrons vers vous si besoin.. Merci beaucoup pour votre aide.

Par **P.M.**, le **03/01/2019** à **13:14**

Bonjour,

Je pense que pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet en supprimant votre message sur celui-ci pour qu'il n'y ait pas de doublon...