



## LICENSIEMENT ECONOMIQUE ET GROSSESSE

Par **elghaicha**, le **17/02/2011** à **22:30**

Bonjour,

Mon licenciement économique (pour motif = deménagement du lieu de travail) va m'être notifié courant mars ou avril 2011, je viens d'annoncer à mon employeur que je suis enceinte(2mois)

Ma RH m'a informée que légalement ils n'ont pas le droit de me licencier avant la fin de mon congé maternité.

Après le déménagement de ma société en avril 2011, je ne pourrai plus me rendre sur mon lieu de travail car il sera trop loin. Je voudrais donc savoir si mon employeur est obligé légalement de maintenir mon salaire jusqu'à mon congé maternité.

Merci par avance pour votre aide.

Par **P.M.**, le **17/02/2011** à **22:54**

Bonjour,

Il faudrait déjà connaître la position de l'employeur à ce sujet car il serait plus facile de répondre mais il serait étonnant qu'il n'invoque pas l'impossibilité de maintenir le contrat de travail à un moment donné mais avant, il devrait accomplir tous les efforts de reclassement...

Par **Cornil**, le **18/02/2011** à **17:25**

J'ai déjà répondu sur le même message sur un forum cousin, en disant que l'employeur (qui d'ailleurs a répondu par sa RH) avait raison car un motif économique ne constitue pas pour moi "l'impossibilité de maintenir le contrat de travail" prévue pour licencier une femme enceinte.

Pour moi, la solution est dans la recherche d'une solution amiable avec l'employeur, sous forme de rupture conventionnelle par exemple.

Par **P.M.**, le **18/02/2011** à **18:32**

Je ne vois pas pourquoi si l'employeur ne peut pas rompre le contrat pour un motif étranger à la grossesse, ce qui est reconnu par la Cour de Cassation si cela peut être justifié comme indiqué au Code du Travail, la salariée irait proposer une rupture conventionnelle...  
Il faudrait bien d'ailleurs avant d'affirmer ce que constitue soi-disant une impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse et ce qui se passe dans ce cas là au niveau des obligations de l'employeur...

Par **Cornil**, le **19/02/2011** à **23:19**

[citation]Il faudrait bien d'ailleurs avant d'affirmer ce que constitue soi-disant une impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse et ce qui se passe dans ce cas là au niveau des obligations de l'employeur...[/citation]  
Mais je n'affirme rien en ce que constitue une impossibilité de maintenir le contrat, cela c'est à l'employeur de le faire, je dis simplement qu'un motif économique ne m'apparaît constituer cette impossibilité.  
si avis contraire, j'attends des jurisprudences...

Par **P.M.**, le **19/02/2011** à **23:41**

Bonjour,  
Pas de réponse sur la proposition absurde suggérée à faire par la salariée d'une rupture conventionnelle si l'employeur ne compte pas la licencier...  
Il recommence, c'est toujours aux autres d'apporter des Jurisprudences contraires qu'il réfutera d'ailleurs en toute mauvaise foi mais jamais à lui d'étayer ses affirmations...  
Pas de réponse non plus sur les obligations que devraient respecter l'employeurs s'il ne procède pas au licenciement parce qu'il en serait empêché...  
Le motif économique ne constitue pas en soit une impossibilité de maintenir le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse mais l'employeur devrait dans le lettre de licenciement indiquer dans le cas précis en quoi il y a impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif atranger...