



## Licenciement pendant arrêt maladie due à une grossesse.

Par **framboise78**, le **19/10/2012** à **21:53**

Bonjour à tous

Je suis nouvelle titulaire Délégué du personnel et CE. C'est nouveau pour nous puisque nous n'avions 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 **pat76**, le **20/10/2012** à **16:36**

Bonjour

Que votre collègue envoie le plus vite possible un certificat médical attestant sa grossesse à l'employeur.

Elle le fait par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle gardera une copie de la lettre.

Si l'employeur la licencierait alors qu'il a été informé par un certificat médical attestant la grossesse, le licenciement serait déclaré nul par le Conseil des Prud'hommes.

Il ne peut la licencier que pour faute grave pendant l'état de grossesse ou le congé maternité, mais ne peut notifier le licenciement avant la fin de la période de protection qui se termine quatre semaines après la fin du congé maternité. (article L 1225-4 du Code du travail)

L'employeur devra prouver que l'absence de votre collègue perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise et il ne peut la licencier pour ce motif pendant l'état de grossesse ou le congé maternité.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 avril 2004; pourvoi n° 02-40333:

" Lorsqu'une salariée notifie à l'employeur qu'elle est en état de grossesse, son licenciement doit être annulé; l'employeur ne peut se contenter de suspendre les effets du licenciement.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 30 avril 2003; pourvoi n° 00-44811:

" Le licenciement d'une salariée pendant la période de protection est nul de plein droit."