Image not found or type unknown

Ordre des licenciements selon criteres

Par **birdy59**, le **26/12/2010** à **18:39**

Bonjour,

Mon entreprise est en train de licencier 2 personnes en suivant les criteres economiques comme prevu par la loi.

Une des personne touches par ce licenciement vient de tomber ensceinte. Une fois le bebe arrive, cette personne sera tout de meme la premiere a etre licencie selon les criteres retenus.

Ma question est la suivante: l'entreprise peut elle passer a la personne suivante dans la grille si la salariee concernee est protegee par sa maternitee ou sera t'elle dans l'obligation d'attendre la fin de la periode de protection de la salariee pour respecter la grille des criteres economiques?

Merci pour votre reponse.

PS: desole pour l'absence d'accent mais je tape sur un clavier britanique qui ne me permet pas de les ajouter.

Par **P.M.**, le **26/12/2010** à **19:10**

Bonjour,
La faute grave de la salariée enceinte et l'impossibilité de maintenir le contrat de travail sont les seules situations permettant à l'employeur de la licencier suivant l'art. L1225-4 du Code Du Travail mais il devra le justifier dans la lettre de licenciement car le fait d'indiquer que c'est

un licenciement économique ne suffira pas suivant l'Arrêt 05-41368 de la Cour de Cassation

Par **birdy59**, le **26/12/2010** à **19:35**

merci pour votre reponse. Cela dit, la loi autorise t'elle l'entreprise a licencier le salarie suivant sur la liste des criteres ou est elle oblige de maintenir le licenciement de la personne ensceinte en attendant la fin de sa periode de protection inherant a sa maternite?

Par **P.M.**, le **26/12/2010** à **19:50**

Il n'y a que pendant le congé maternité que la femme ne peut pas être licenciée sinon avant, elle peut l'être dans la situation des deux motifs motifs prévus à l'art. L1225-4, donc a priori, il n'y a pas lieu de modifier l'ordre des licenciements si l'employeur peut justifier de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés