



Plan social: même préavis après congé maternité?

Par **vinchers**, le **24/05/2010** à **04:49**

Bonjour,

Mon amie est cadre commerciale dans un laboratoire de médicaments génériques. Elle est actuellement en congé maternité et celui-ci se termine début juillet. Elle a appris qu'un plan social avait lieu pendant cette même période et que la vague de licenciements devait être bouclée pour le 15/07/2010.

[s]Ma question est[/s]:

Pourra t'elle être dans le wagon de ce plan social alors qu'elle sort juste de congé maternité?

Par **julius**, le **24/05/2010** à **12:41**

Bonjour,

Si elle est en congé maternité , pas de problème , elle reste protégé , et l'inspection du travail devra valider le licenciement , si le cas se présentait.

En revanche , si elle est en congé parental , ce n'est pas le même cas.

Par **vinchers**, le **24/05/2010** à **13:41**

Bonjour,

Merci pour la rapidité de votre réponse.

Donc si je comprends bien, du jour où expire son arrêt maternité (et pas son congé parental, je précise) elle peut faire partie des cadres pouvant faire partie du plan social?, sa nouveau statut de mère ne lui offre en aucun cas une quelconque protection face à une vague de licenciements?

J'avais entendu dire qu'une jeune maman bénéficiait d'une sorte d'immunité face aux licenciements encore 2 mois après la fin de son arrêt maternité?

Naïveté de ma part ou désinformation?

Merci,

V.

Par **julius**, le **24/05/2010** à **17:50**

Voici un article qui vous résumera toutes conditions de la femme enceinte dans son travail:
http://www.doctissimo.fr/html/sante/femmes/sa_710__travail_gross.htm

Pour vous répondre , voici le texte de loi qui régit cette protection:

[citation]Article L1225-4

En vigueur depuis le 1 Mai 2008

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

NOTA :

Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

[/citation]

Ainsi , la salariée dispose d'une protection durant 4 semaines qui suit son retour.[s]Cependant la jurisprudence reconnaît aussi que , lorsque le maintien du contrat est rendu impossible , l'employeur peut rompre le contrat.[/s]