



Salariée enceinte et arrêt d'activité

Par **virtuel**, le **28/07/2011** à **02:06**

Bonjour,

Responsable d'une petite structure d'aide à la personne, je souhaiterais m'arrêter "proprement" au terme de 5 années d'activités. Ma 1ere salariée (embauchée en 2005) m'a annoncé sa seconde grossesse le 5.04 dernier.

Mon souhait sans sa maternité était de lui "donner" l'ensemble des clients chez qui elle travaille et son salaire ne pouvait qu'en être augmenté.

A ce jour, elle m'a demandé en juin un mi-temps que j'ai accepté, en perdant de facto la moitié de ses clients, je pense sincèrement que ses différents arrêts maladie vont nous faire perdre l'autre moitié.de ses prestations Je sais aussi qu'en qualité de femme de ménage très consciencieuse elle retrouvera en février prochain très facilement du travail, ce qu'elle souhaite. Je ne veux pas lui demander de démissionner car cela serait contraire à son intérêt et me dirige plutôt vers une fermeture de ma petite structure avec auparavant début septembre un licenciement économique ayant pour motif l'impossibilité de maintenir le contrat de travail.

Dans ce dernier cas conserverait-elle tous ses avantages par rapport à ses congés maternité et serais-je dans mon bon droit ?

Par avance merci

Par **pat76**, le **29/07/2011** à **16:00**

Bonjour

Impossibilité de maintenir le contrat d'une salarié en état de grossesse:

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 4 mai 1972. Bull. Civ. V, n° 316:

Est justifié le licenciement par une compression générale du personnel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 4 octobre 1995. Cahiers Sociaux du Barreau de Paris (CSB) 1995. 329, A 62.

Est justifié le licenciement par la suppression de l'emploi occupé par la salariée à la suite d'un licenciement économique.

En souhaitant que ces deux arrêts aient répondu à vos questions.

Votre salariée pourra à la suite de son licenciement s'inscrire au pôle emploi et conservera ses droits du congé maternité.