

grossesse ; licenciement économique individuel; nullité

Par **NF**, le **27/07/2005** à **19:30**

RECEVANT MA LETTRE RAR NOTIFIANT MON LICENCIEMENT ECONOMIQUE ALORS QUE JE SUIS EN ETAT DE GROSSESE MEDICALEMENT CONSTATEE MAIS NON ENCORE EN CONGE MATERNITE, PUIS-JE CONTESTER CE LICENCIEMENT POUR NULLITE au sens de L 122-30 du code du travail pour violation de l'art L 122-25-2 et demander les indemnités du licenciement nul au sens de l'art L 122-14-4 qui prévoit en fin de l'alinéa 1 que " le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois " ?

Voici les raisons de ma question:

LES FAITS:

je suis enceinte, et je l'ai annoncé à mon employeur

-> 1 semaine après il me notifie par écrit contre décharge un entretien pour licenciement éco. En mentionnant bien l'assistance possible du salarié, et en proposant d'ores et déjà le CRP

-> je lui donne le me^me jour, contre décharge une annonce écrite de mon état de grossesse médicalement constatée (certificat médical joint)

-> il poursuit la procédure de licenciement économique tout de même (je suis dans une petite structure (-de 10 salariés), le "responsable RH" si je peux l'appeler ainsi, n'est pas habitué aux licenciements. Il suit à la lettre le code du travail qui prévoit qu'une femme enceinte peut être licenciée pour raison non liée à sa grossesse, dont le licenciement économique (art L 122-25-2), il m'assure que personne ne sera embauchée à ma place (suppression de poste)

-> il prévoit l'envoi de la lettre de notification du licenciement éco par RAR, 15 j après l'entretien (pas encore reçue) -> donc pas de vice de forme

LES DELAIS:

- je recevrai ma lettre de licenciement RAR 1 mois avant mon départ en congé maternité, donc avant la période de protection optimale prévue par l'article L 122-26 du code du travail

LA JURISPRUDENCE

Tout licenciement notifié pendant la période optimale de protection de la femme enceinte est de notoriété considéré comme NUL au sens de L 122-30 du code du travail pour violation de l'art L 122-25-2(cf pourvoi n° 95-42095, Cass Soc du 16/07/1997)

De me^me le licenciement d'une femme enceinte pour motif autre qu'économique , faute grave ou lourde, pendant toute la durée de la grossesse (et non pas uniquement pendant la période de protection optimale de l'art L 122-26) est de notoriété considéré comme NUL (cf pourvoi n° 00-44811, Cass Soc du 30/04/2003 ; Dr soc oct 2003 n°9, p827, art B. Gauriau)

Merci par avance de votre avis !

Par **sanremo34**, le **28/07/2005** à **14:17**

Je ne vais pas pouvoir t'aider mais j'espère que d'autres pourront le faire. Aussi par la même occasion j'aimerais poser un autre problème un peu identique à celui ci sauf qu'il s'agit d'un licenciement économique au retour d'un congé parental (l'employeur lui notifie 2 mois de préavis à faire à la maison) alors que 2 CDI ont été créés pendant le congé parental de la personne. Pour moi, c'est une affaire gagnée mais à quelles indemnités peut elle prétendre ?

Par **NF**, le **28/07/2005** à **16:54**

Bjr sanremo34, et merci pour tes encouragements !

Je ne suis pas juriste, ni même étudiante en droit, mes conseils sont à vérifier.... Cependant m'occupant de mon cas je commence à connaître certaine partie du CT par Coeur et voici ce que j'en retire :

L'indemnisation pour 1 congé parental est aussi définie par l'art L 122-30 qui sanctionne l'inobservation des art L 122-25 à L 128-7, or le congé parental est caractérisé par les art L 122-28-1 et suivants.

Elle aura donc droit aux:

- indemnités légales de licenciement
- dommages et intérêts du préjudice
- en plus le licenciement est qualifié de NUL....

et là, je reviens donc à une question qui me préoccupe beaucoup car les enjeux sont significatifs:

s'agit-il de la nullité au sens de l'art L122-14-4 ??

Si oui, cet article dit, je cite (fin 1^{er} alinéa):

"Lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 321-4-1, il peut prononcer la nullité du licenciement le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois"

je comprends donc que

un licenciement nul -> = au moins 12 mois d'indemnités....

Est-ce que les lecteurs sont d'accord avec ce qu'ils lisent ci-dessus ?

Qui appuierait cette logique, qui la rejetterait ??

Amis lecteurs: donnez votre avis !

à bientôt

Par **sanremo34**, le **28/07/2005** à **20:08**

Merci à toi NF pour tes précisions et franchement, n'ayant pas de code du travail sous la main

(et n'ayant pas encore trop bossé la matière jusqu'à présent), je ne sais si d'autres articles répondent à ce cas. En tout cas j'espère que d'autres personnes plus aguerries pourront y répondre.

Par **Yann**, le **29/07/2005** à **12:26**

NF, la meilleure chose à faire pour un cas aussi sérieux que le tien est d'aller voir un avocat. Mais à mon avis tu as des chances. La grosse difficulté ça va être de prouver que le licenciement n'est pas pour motif économique, mais bien parce que tu es enceinte. Un bon élément serait de savoir si tu es la seule à avoir été licenciée ou si vous êtes plusieurs. S'il n'y a qu'un seul licenciement économique et que comme par hasard ça tombe sur une femme enceinte, c'est vraiment louche! Il existe des critères de priorité pour choisir qui part.

Par **NF**, le **29/07/2005** à **17:19**

Yann,

merci pour ton message, en effet le recours à un avocat s'impose et je commence à avoir quelques recommandations pour des avocats.

Les choses m'affectent tellement que j'ai du mal à laisser mon sort se jouer par une personne bien que professionnelle, sera distante / à mon dossier, car il s'agit de mon cas et non du sien....

et laisser au hasard les choses importantes n'est pas trop mon style, voilà pourquoi j'épluche le code du travail....

Même si derrière je suis la première à reconnaître que la compétence d'un bon orateur, sa connaissance et pratique des prud'H, et du droit depuis de longues années sont irremplaçables.

et que l'on s'improvise pas "juriste" au fil de la lecture de quelques articles du code

pour répondre à ta question, en effet je suis la seule à être licenciée éco, mais je suis aussi la seule salariée....

bon week-end à tous,
nf

Par **Yann**, le **29/07/2005** à **17:35**

:roll:

Image not found
Tu es leur seule salariée et ils te virent???

A mon avis c'est bidon leur truc. N'hésite surtout pas à attaquer, sur un truc pareil, moi je

trouve ça pas clair du tout

:evil:

Image not found or type unknown

Par **NF**, le **29/07/2005** à **18:48**

oui, le seule salariée, il s'agit d'une association, présidents et VP sont des retraités, et ils comptent sur le travail des bénévoles pour me remplacer.

Je suis assez confiante de gagner un prud'hommes, l'important est que les choses se passent vite... d'où si possibilité d'être sûre à 95% de chance qu'il y a nullité dans le licenciement, alors jespère m'appuyer sur le "trouble manifestement illicite" de l'art R516-31 du CT et pouvoir alors saisir ainsi les référés... il y a une jurisprudence proche de ce cas: N° pourvoi 95-42095...mais ilne s'agit pas d'un licenciement éco...

si quelqu'un trouve la bonne jurisprudence qui colle bien... devinez, mais je suis intéressée... je suis aussi intéressées par vos avis à tous !

à bientôt
nf

Par **sanremo34**, le **30/07/2005** à **08:19**

A mon avis il ne peuvent absolument pas te licencier du fait que tu es enceinte et en conséquence il faut absolument les attaquer. Par contre comme toute affaire en justice ça risque de trainer un peu. Mais peut être devrais tu demander l'aide de ton médecin pour te mettre en maladie et ainsi tu serais payée.. Bon je ne sais pas quelle est ta situation exacte mais de toute façon, enceinte ou en arrêt, tu es protégée du licenciement. En tout cas bon courage à toi et ne lâche pas car je doute que cette histoire soit légale.