



Grossesse et licenciement économique

Par **Zaziloulou**, le **01/07/2015** à **14:26**

Bonjour à tous,

Je viens recueillir vos avis sur ma situation professionnelle et personnelle.

Je travaille depuis 3 ans et 9 mois pour une société dont les dirigeants nous ont annoncé début juin devoir fermer notre agence pour raisons économiques et donc licencier les 4 salariés y travaillant.

Les délégués du personnel ont été réunis le 26/06/15 et j'ai appris ce matin que des lettres de mutation étaient parties par courrier pour faire valoir l'obligation de reclassement avant licenciement économique.

Or, je suis enceinte d'un peu plus de 5 mois et leur avait annoncé début avril (donc antérieurement à leur annonce de fermeture).

J'ai énormément de questions qui me passent par la tête mais mon principal objectif serait d'éviter la notification de licenciement avant le début de mon congé maternité prévu le 11/09/15...

Dans un premier temps, je voudrais savoir si cette proposition de mutation est valable étant donné mon état de grossesse ?

Par ailleurs, il a été indiqué aux délégués du personnel que nous aurions le droit à un délai de réflexion de 15 jours alors que j'avais lu 1 mois en faisant des recherches...

Mon contrat de travail stipule que je m'engage à accepter, sous réserve d'un préavis de 4 mois, tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise sur l'ensemble du territoire français où la société exerce ou exercera ses activités.

Qu'en pensez-vous ? Puis-je déjà gagner du temps sur la réflexion de mutation ?

Merci d'avance pour vos réponses, je suis vraiment très stressée car je ne maîtrise pas la situation [smile17]

Par **moisse**, le **01/07/2015 à 15:29**

Bonjour,

[citation] je suis enceinte d'un peu plus de 5 mois et leur avait annoncé début avril (donc antérieurement à leur annonce de fermeture).

[/citation]

Vous bénéficiez ainsi de la protection relative, mais non absolue, qui s'attache à votre état.

[citation]mon principal objectif serait d'éviter la notification de licenciement avant le début de mon congé maternité prévu le 11/09/15...

[/citation]

Cela ne présente pas beaucoup d'intérêt au niveau de vos rapports avec l'entreprise.

Uniquement de retarder votre inscription à Pole-emploi et ainsi prolonger de la durée de votre congé maternité la perception des allocations chômage si tel est la suite réservée à votre carrière.

[citation]Dans un premier temps, je voudrais savoir si cette proposition de mutation est valable étant donné mon état de grossesse ? [/citation]

Oui, elle n'a pas l'aspect d'une sanction.

[citation]Mon contrat de travail stipule que je m'engage à accepter, sous réserve d'un préavis de 4 mois,[/citation]

Vous avez donc souscrit à une clause de mobilité.

Attention donc à votre refus ultérieur de la proposition qui vous sera faite.

Votre licenciement risquerait de passer de économique à personnel, en l'espèce l'insubordination eu égard à cette disposition contractuelle.

Par **Zaziloulou**, le **01/07/2015 à 15:47**

Bonjour Moisse,

Merci pour votre réponse rapide.

En fait, j'aimerais bénéficier du CSP mais si je l'accepte quelques semaines voire quelques jours avant mon congé maternité je vais perdre pas loin de 5 mois de bénéfice car il dure un an de date à date sans report possible après mon congé maternité.

En gros, si je suis licenciée en août, je ne vais pas pouvoir chercher un emploi dans ma situation avant le début de mon congé maternité. Qui voudrait embaucher une femme enceinte ?? Je ne pourrai donc m'y remettre qu'à la fin de mon congé maternité début janvier 2016 et à cette date je ne bénéficierai plus que de 7 mois de CSP :-)

Voilà pourquoi je voulais tenter de décaler même si je me rends bien compte que ça risque

d'être difficile à justifier...

Concernant ma clause de mobilité je me demande quand même si elle est valable en dehors des considérations de grossesse ? Il n'y a aucune limitation géographique...

Merci encore pour votre réponse, ça me fait plaisir de voir que quelqu'un essaie de me dépatouiller car la plupart des interlocuteurs manquent toujours de compétences étant donné la multiplicité des contraintes...

Par **moisse**, le **01/07/2015** à **16:16**

Je me doutais bien que cela était la principale considération? J'ignorais toutefois qu'on ne pouvait suspendre le CSP par un arrêt maladie/maternité.

Je lis même le contraire ici :

<http://www.unedic.org/article/licencies-economiques-csp>

Extrait:

==

Le CSP et/ou le versement de l'ASP peuvent être suspendus temporairement pour certains événements (comme par exemple le congé maternité ou l'arrêt maladie) ; il(s) peu(ven)t reprendre une fois que l'évènement qui a causé la suspension cesse, pour la durée restant à courir.

==

La logique de cette interprétation sur "la durée restant à courir" est à vérifier.

[citation] Il n'y a aucune limitation géographique...

[/citation]

A rapprocher de:

[citation] l'entreprise sur l'ensemble du territoire français où la société exerce ou exercera ses activités. [/citation]

Je crois me souvenir que la clause ne sera nulle qu'en ce qui concerne le "exercera", mais valide si compensation financière pour le reste.

Mais ce besoin de protection sur un territoire aussi grand que la France doit être démontré, naturel pour un directeur commercial mais arbitraire pour une secrétaire locale.

Par **Zaziloulou**, le **01/07/2015** à **16:32**

C'est bien ça mon CSP sera suspendu car je bénéficierai des indemnités journalières de la Sécu.

Dans la fiche de présentation du CSP délivrée par Pôle Emploi, il est bien indiqué que :

[citation]L'ALLOCATION DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE
CESSE D'ÊTRE VERSÉE PENDANT LA DURÉE DE
L'ÉVÉNEMENT LORSQUE :

- vous retrouvez une activité salariée d'une durée comprise entre 3 jours et moins de 6 mois
- vous avez conclu un contrat de service civique ;
- vous êtes malade et percevez ou pouvez percevoir des prestations en espèces de la

sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ;

- vous êtes en congé de maternité ou d'adoption ;
- vous êtes admis à bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale ou du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- vous cessez de résider en France (métropole, DOM, collectivités territoriales de St Pierre et Miquelon, St Barthélémy, St Martin) ;
- vous n'avez pas actualisé votre situation mensuelle.

Hormis le cas de reprise d'activité, la durée du contrat est limitée à 12 mois de date à date.[/citation]

Je crois que c'est clair là-dessus !

Par **Zaziloulou**, le **02/07/2015 à 17:06**

Ca y est j'ai été récupérer ma lettre de mutation [smile17]
A première vue tout est clair...

Je dispose de 15 jours de réflexion pour prendre ma décision.

La première présentation de la proposition a été faite le 1er juillet. Jusqu'à quand puis-je répondre ?

Si je poste (LRAR) le 15 juillet, cela vous paraît-il bon ? Ou vaut-il mieux viser pour être sûre que le courrier soit arrivé le 15 ?

Puis-je vous demander votre avis sur la réponse que j'ai rédigée car je ne trouve pas de modèle correspondant sur internet ?

[citation]Monsieur le Président,

Faisant suite à votre courrier du 29 juin 2015 m'informant de votre proposition de mutation sur l'agence d'ANTONY à compter du 1er novembre 2015, je vous informe par la présente que ma situation personnelle et familiale ne peut me permettre de vous répondre favorablement. En effet, le travail de mon conjoint ne lui permet pas de me suivre et ma fille est scolarisée dans ma ville de résidence actuelle.

Par ailleurs, je suis actuellement enceinte de mon second enfant, rendant difficile l'organisation d'une mutation en région parisienne alors que je serai en congé maternité. Dans ces conditions, si vous étiez dans l'impossibilité de me proposer une autre offre de reclassement, je vous laisse le soin de poursuivre la procédure applicable en matière de licenciement économique.

Dans l'attente de vous lire, je vous prie de recevoir, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.[/citation]

Merci [smile3]

Par **moisse**, le **02/07/2015 à 17:49**

Attention à la computation des délais lorsqu'ils sont exprimés en jours.

Lorsqu'il s'agit d'un acte juridique, le code de procédure civile (art.640 et 641) indique:

==640

Lorsqu'un acte ou une formalité doit être accompli avant l'expiration d'un délai, celui-ci a pour origine la date de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir.

==641

Lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas.

==

La date de départ n'est pas celle de la présentation, mais de l'envoi du courrier.

Il vaut mieux éviter toute controverse en étirant le délai.

Votre lettre me semble parfaite, courte, précise et complète.

Tout en suggérant qu'il s'agit de rester dans le cadre d'une procédure économique.

Par **Zaziloulou**, le **02/07/2015** à **20:52**

Merci.

En fait c'est écrit directement dans le courrier que j'ai reçu que le délai court à compter de la date de 1ère présentation de la LRAR.

Par **moisse**, le **03/07/2015** à **08:11**

Tant mieux pour vous si l'employeur ignore cette disposition, ou s'il a décidé autrement, qui est valable dans bien d'autres circonstances (rupture période d'essai, licenciement..). Il ne fait pas confondre la date de la décision et la date de réception lorsqu'il s'agit d'un pli recommandé.

Par **Zaziloulou**, le **03/07/2015** à **09:22**

Merci, je vais quand même faire attention que la date de 1ère présentation corresponde bien aux 15 jours de réflexion.

Je vais maintenant préparer mon entretien préalable.

Je voudrais y négocier un report de mon licenciement après mon congé maternité mais il faut que j'ai toutes les éléments en main.

J'ai une question sur le préavis.

Dans le cas où je ne prends pas la CSP, j'aurai donc 3 mois de préavis après notification de mon licenciement (aux alentours du 3 août). Mon employeur m'a déjà indiqué qu'il ne serait pas effectué.

En théorie, si j'ai bien compris, je dépendrai quand même de l'entreprise jusqu'à la fin des 3 mois de préavis ? Or, mon préavis se terminerait pendant mon congé maternité. Est-il reporté d'autant après ?

Par **moisse**, le **03/07/2015** à **09:35**

Bonjour,

Non.

La notification écrite indiquant l'absence de préavis libère le salarié de ses obligations, mais pas l'employeur qui doit salaires et avantages en nature.

C'est donc un problème financier et non de subordination.

Ainsi la salarié peut travailler ailleurs sans mentir sur sa disponibilité.

Par **Zaziloulou**, le **03/07/2015** à **09:41**

OK, merci.

Encore raté pour moi [smile17]

Heureusement que vous êtes là pour m'éclaircir les idées ![smile3]

Par **Zaziloulou**, le **03/07/2015** à **14:48**

Encore une question [smile25]

Quel est le délai minimal à respecter avant d'envoyer la lettre de notification suite à l'entretien ?

On nous a dit 7 jours minimum mais j'ai aussi lu que pour un cadre ce délai était d'au moins 15 jours.

Merci

Par **moisse**, le **03/07/2015** à **20:47**

C'est cela.

Mais le jour de l'entretien ne compte pas dans les jours ouvrables.

Par **Zaziloulou**, le **04/07/2015** à **21:14**

Merci :-)

Je vous tiendrai au courant des évènements ou si une autre question me passe par la tête !

Mes collègues passent leur entretien vendredi prochain, j'aurai déjà une meilleure idée d'à quoi m'en tenir.