



Licenciée en pleine grossesse

Par **rehad**, le **12/03/2017** à **18:17**

Bonjour,

Ma fille avait été licenciée en pleine grossesse, la cour d'appel vient de condamner l'employeur et annuler le licenciement, cette dernière ne veut plus retourner chez cet employeur au vue de ce qui c'est passé.

Comment doit elle procéder pour encaisser les sommes dues par l'employeur, doit elle dans un premier temps faire demander par son avocat le paiement ou déposer le jugement pour recouvrement chez un huissier, d'autant que les bulletins de salaires sont à refaire etc.

Merci pour votre aide..

REHAD

Par **morobar**, le **13/03/2017** à **08:48**

Bonjour,

Quand on a un avocat, on s'adresse à lui.

Mais le licenciement étant annulé, le salarié est rétabli dans ses droits, qui est d'occuper un poste au sein de l'entreprise. Il faudra donc retourner au travail ou démissionner.

Par **ASKATASUN**, le **13/03/2017** à **09:40**

Bonjour,

[citation]Mais le licenciement étant annulé, le salarié est rétabli dans ses droits, qui est d'occuper un poste au sein de l'entreprise. Il faudra donc retourner au travail ou démissionner.[/citation]

S'agissant d'un cas de nullité du licenciement, qui n'a sans doute pas échappé à la Cour d'Appel, il faudrait déjà savoir si elle ordonne la réintégration au poste.

Si c'est le cas, sa décision est troublante car il nous est indiqué que cette salariée [citation]ne veut plus retourner chez cet employeur au vue de ce qui c'est passé. [/citation]

C'est parfaitement compréhensible, mais dans ce cas pourquoi a-t-elle demandé sa réintégration ?

Par **morobar**, le **13/03/2017** à **10:10**

Bonjour,

Sur le plan économique il parait préférable de demander la réintégration, qui implique le paiement des salaires sur la période intervenue depuis le licenciement.

Car entre le jugement du CPH et celui de l'appel, bien compter 2/3 voire 4 ans.

Donc à comparer avec les D.I. d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par contre cela implique de retourner au poste de travail, la page est tournée et on fait ce qu'on veut par la suite.

Par **ASKATASUN**, le **13/03/2017** à **10:34**

[citation]Donc à comparer avec les D.I. d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. [/citation]

Le licenciement n'est pas sans cause réelle et sérieuse, mais nul et de nul effet car violant la protection dont bénéficie les femmes enceintes, c'est différent.

En conséquence la salariée a le droit en matière d'indemnités à :

- son préavis + cp afférents,
- son indemnité de licenciement,
- les salaires qu'elle aurait perçus pendant la période de protection et les CP afférents,
- des D.I qui ne peuvent être inférieur à 6 mois de salaire indépendamment de son ancienneté et de la taille de l'entreprise.

Pour info dans une affaire dont j'ai eu à connaître, la salariée a été embauchée le 3 aout d'une année et licenciée le 30 octobre de la même année car enceinte.

Le total des condamnations au sortir du CPH est de 15 mois de salaire brut. L'affaire est partie à la CA car le CPH a minimisé les salaires de la période de protection et refusé d'accorder un préavis prévu par la CCN.