



## licenciement économique pendant congé parental

Par **alek**, le **06/09/2011** à **22:06**

bonjour,

merci d'avance a tous ceux qui pourront m'eclairer

je suis une femme peintre en batiment  
je suis tombée enceinte et j'ai été déclarée inapte et non reclassée

j'ai donc eu une periode du 31 mars au 20 octobre 2010 de congé maladie,  
puis 14j de congé pathologique,  
puis le congé maternité du 3 novembre 2010 au 17 fevrier 2011,  
suivi de congé maladie suite de couche difficile jusqu'au 21 avril 2011

j'ai pris par obligation a la suite le congé parental d'education, souhaitant revenir + tot que la date de fin, mon patron m'annonce une procedure de licenciement economique, je suis convoquée vendredi

je vous donne ma date d'ancienneté 25 fevrier 2008

ma question, comment vont etre calculées mes indemnités de licenciement avec tous ces arrêts differents ??

car j'ai pu lire que les arrêts maladie ne comptait pas dans le calcul de l'ancienneté, le congé maternité a 100% et le congé parental a moitié !!

je suis un peu perdue  
j'aimerais ne pas me faire avoir car mon patron a un peu tendance a la radinerie et a profiter des meconnaissances des employés

j'ai aussi lu qu'il me devrait une indemnité de préavis vu qu'il me licencie pendant mon congé parental ???

merci merci

Par **P.M.**, le **07/09/2011** à **11:10**

Bonjour,

Effectivement, normalement, sauf disposition plus favorable à la Convention Collective applicable, un arrêt-maladie ne compte pas dans l'ancienneté et pour le congé maternité il en est tenu compte, le congé parental étant pris pour moitié sachant que l'indemnité de licenciement sera basée sur le dernier salaire complet...

Normalement, si le licenciement économique est justifié pendant le congé parental, l'employeur n'aura pas à vous verser d'indemnité de préavis, puisque vous n'êtes pas en mesure de l'effectuer...

Il vous devrait en plus l'indemnité de congés payés pour ceux non pris avant le congé parental si l'on se réfère à l'évolution en cours de la Jurisprudence européenne récemment adoptée...

Par **alek**, le **07/09/2011** à **12:06**

merci beaucoup pour votre réponse ;)

en ce qui concerne les congés payés, dans le bâtiment nous sommes pris en charge par une caisse indépendante, ce qui fait qu'on garde nos congés pour une future embauche dans une autre entreprise

donc pour resumer j'aurais 9 mois en moins d'ancienneté à cause des arrêts maladie, je trouve ça un peu gros car j'ai été obligée d'être en arrêt puisqu'il ne pouvait me reclasser !!!!

Par **P.M.**, le **07/09/2011** à **12:27**

Je n'avais pas fait le lien mais si vous avez été déclarée inapte si après un mois vous n'avez été ni reclassée ni licenciée, l'employeur doit reprendre le versement du salaire **complet** même si vous perceviez par ailleurs des indemnités journalières de la Sécurité Sociale ou d'une prévoyance...

Par **alek**, le **07/09/2011** à **12:45**

ooooooooooh donc je pourrais lui demander mon salaire sur toute la période de mon arrêt maladie !!!!!

on a fait une suspension du contrat de travail durant cette période, ça compte?

Par **alek**, le **07/09/2011** à **12:58**

attention c'était une inaptitude temporaire du fait d'un état de grossesse

Par **P.M.**, le **07/09/2011** à **13:38**

Alors il ne s'agit vraisemblablement pas d'une inaptitude et d'une absence de reclassement mais éventuellement d'une adaptation de l'emploi et/ou du poste de travail pendant la grossesse...

Il faudrait donc savoir comment cela a été décidé et par qui...

Il faudrait savoir aussi, en dehors de cela, si vous avez eu [l'indemnisation légale des absences pour maladie ou accident](#) ou le maintien du salaire éventuellement prévu à la Convention Collective applicable si plus favorable...

Par **alek**, le **07/09/2011** à **14:04**

oui il fallait me reclasser dans les bureaux car interdiction de chantiers par la medecine du travail

donc sur le papier y'a écrit inaptitude temporaire au poste de travail

par contre je n'ai eu aucune indemnités de la part de mon entreprise juste en arret maladie donc 50% et 25% par la prevoyance

Par **P.M.**, le **07/09/2011** à **14:12**

Donc il ne s'agissait pas d'une inaptitude définitive avec défaut de reclassement...

Encore une fois, il faudrait savoir ce que prévoit la Convention Collective applicable mais si une prévoyance est venue se substituer à l'employeur, il a rempli son obligation...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...

Par **alek**, le **07/09/2011** à **16:18**

merci en tout cas pour vos reponses qui m'ont bien éclairées

Par **lenticon**, le **12/09/2011** à **10:45**

Bonjour,

ma femme (un peu plus de 40 ans) vient de rentrer de congé maternité après son deuxième enfant et 10 ans d'ancienneté dans sa boîte. Elle a eu comme unique accueil ce matin une lettre de licenciement pour raison économique.

Elle est effondrée.

Auriez-vous quelques liens et conseils à nous faire suivre pour que nous puissions reprendre

la situation en main et en ressortir la tête haute ?

Cette société génère toujours de nombreux bénéfices mais a embauché plus de personnel qu'il n'y a de travail à réaliser.

Par **alek**, le **12/09/2011** à **13:33**

je pourrais juste vous dire q'une femme enceinte est protégée par rapport à un licenciement, et je pense même en licenciement économique

je vous conseille de prendre contact avec les prud'homme de la ville où elle travaille et la HALDE (lutte discrimination)

j'imagine bien l'état d'esprit du moment chez vous  
bon courage

Par **P.M.**, le **12/09/2011** à **14:29**

Bonjour,

Il aurait été préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Pendant les 4 semaines qui suivent un congé maternité la protection est la même que pendant la grossesse...

Il faudrait déjà savoir si la procédure de licenciement a été suivie avec convocation à un entretien préalable...

Je conseillerais à la salariée de se rapprocher des représentants du Personnel s'il y en a dans l'entreprise et par ailleurs de demander à l'employeur par lettre recommandée avec AR de lui communiquer les critères retenus pour l'ordre des licenciements puisque je présume qu'il s'agit d'un licenciement collectif dont il faudrait savoir combien de salarié(e)s sont concerné(e)s...

Par **lenticon**, le **12/09/2011** à **14:35**

Merci pour vos premières réponses, l'entreprise est une petite structure d'une quinzaine de salariés.

Par **P.M.**, le **12/09/2011** à **14:58**

Normalement, les élections pour un Délégué du Personnel doivent être organisées obligatoirement à partir de 11 salariés...

Par ailleurs on ne sait toujours pas si la procédure de licenciement économique a été respectée et combien de salariés seraient concernés...

Par **lenticon**, le **12/09/2011** à **15:14**

Le licenciement ne concerne qu'elle. En arrivant ce matin au bureau, pour sa reprise, toute souriante, elle n'a comme seul bonjour que l'information brute comme quoi elle était licenciée pour raison économique.

Par **P.M.**, le **12/09/2011** à **15:35**

Donc si elle n'a pas été convoquée à une entretien préalable, ce que vous ne précisez pas clairement même en répétant la même chose, la procédure n'a pas été respectée avec le sourire ou pas...

Je vous propose [ce dossier](#)

Par ailleurs, on ne sait pas si elle doit effectuer son préavis...

Je conseillerais à la salariée de se rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **lenticon**, le **13/09/2011** à **10:15**

Bonjour, je vous remercie pour vos éclaircissements.

La procédure est en cours.

les 4 semaines après le congé maternité étaient écoulées (elle était en congé depuis mi-juillet).

Des dates ont été fixées pour l'entretien préalable, où elle sera accompagnée par une personne habituée à faire cela, la société comptant moins de 10 salariés.

plusieurs solutions ont été proposées.

Seule la justification du "pourquoi elle plutôt qu'un autre salarié" n'a pas été faite.

Merci, à bientôt.