

Performance collective : prévoir la mobilité des salariés ?

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 12/05/2020
- Dernière mise à jour de la fiche : 12/05/2020

Sources :

- [Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 4 mars 2020, n° 18-19189](#)

L'établissement d'une entreprise connaît des difficultés. En application d'un accord de mobilité, l'entreprise propose une mutation aux salarié(e)s de cet établissement. Certain(e)s d'entre eux refusent et sont licencié(e)s pour motif économique. Ce que certaines vont contester...

Licencier une salariée enceinte = impossibilité de maintenir le contrat de travail

Une entreprise conclut un accord de mobilité. Parce que l'un de ses établissements rencontre des difficultés économiques, elle propose, en application de cet accord, une mutation aux salariés affectés à cet établissement.

Mais plusieurs salariés vont refuser. Ce qui conduit l'employeur à les licencier pour motif économique.

Ce que contestent des salariées en congé de maternité, ou de retour de congé maternité.

Elles rappellent que l'employeur ne peut pas rompre leur contrat de travail pendant cette période et que la protection se poursuit encore plusieurs semaines après la fin de ce congé (10 semaines, actuellement), sauf s'il justifie de « l'impossibilité de maintenir leur contrat de travail ».

Ce qui n'est pas le cas ici, confirme le juge : cette impossibilité ne se déduit pas simplement des difficultés économiques rencontrées par l'établissement.

Une de vos salariées vous annonce qu'elle est enceinte et qu'elle devra, dans un laps de temps plus ou moins long, s'absenter dans le cadre d'un congé maternité : quelle est la durée de ce congé ? Comment gérer cette absence ? Quelles sont vos obligations vis-à-vis de la femme enceinte ?

[Gérer le congé de maternité](#) Salariée enceinte = salariée protégée ?

[BANNIERE_DROITE]