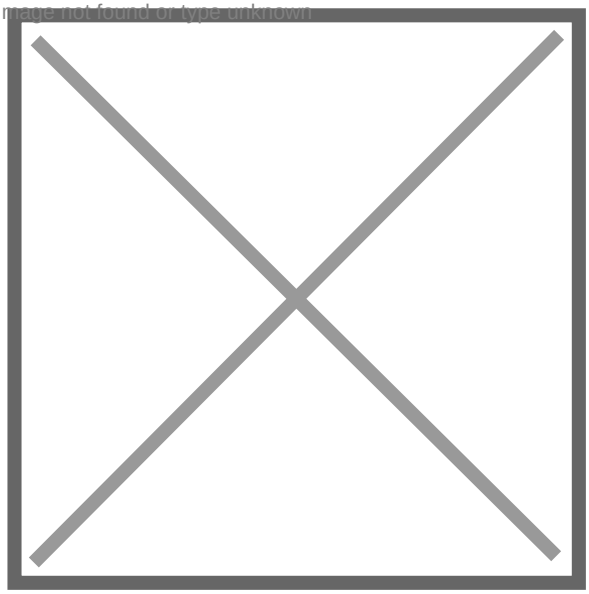
Image not found or type unknown



Fin de contrat cdd avant terme

Par **Swetty**, le **26/04/2012** à **22:26**

Bonjour,
Voilà je suis embauchée dans une grande structure en Cdd sur un remplacement de congés maternité ,il est bien stipule que mon Cdd prend fin au retour de madame x (qui revient après un congés parentale le 3 novembre) hors je suis moi même enceinte et mon congés maternité débute début juillet , et ma supérieure vient de m annoncer que mon contrat prendra fin à mon départ de congés maternité sous prétexte que je suis en Cdd?! Je ne sais pas auprès de qui me tourner pour avoir plus de renseignement . Ils n ont pas le droit de mettre fin à mon contrat avant le 3novembre? Merci de votre aide

Par **pat76**, le **27/04/2012** à **18:37**

Bonjour

Votre employeur ne pourra pas rompre votre contrat de travail à durée déterminée parce que vous partez en congé maternité, alors qu'il a été spécifié dans le CDD qu'il prendrait fin au retour de la salariée remplacée.

Il devra vous remplacer à votre poste par une autre personne en CDD.

En cas de rupture du contrat avant que la salariée que vous remplacez ne soit revenue, vous serez en droit d'assigner votre employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour faire valoir vos droits.

A la lecture des articles du Code du travail, indiqués ci-dessous, vous pourrez prendre

connaissance de vos droits.

Article L1243-1 du Code du travail
Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail

Article L1243-4 du Code du Travail
Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Article L1225-4 du Code du travail:

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

Article L1225-1 du Code du travail:

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée

Article L1132-1 du Code du Travail
Modifié par LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 6

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap

Par **Swetty**, le **27/04/2012** à **22:16**

Merci beaucoup beaucoup pour votre réponse ! Et pour tout ces textes de lois. J espère ne pas devoir en arrivée la, même si j en suis quasi sur ! Au moins maintenant je sais qu ils n ont pas le droit et que je peux me défendre (ça doit compliqué et long mais je m y préparerai en allant voir une administration telle que les prudhommes ou inspection du travail ils vont pouvoir me dire les démarches à effectuer, et ce que je dois faire ou pas !)merci beaucoup en tout cas .

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés