

Licenciement cdd terme imprecis suite grossesse

Par **sagesse59**, le 27/01/2014 à 19:44

Bonjour

Je viens poster ici mon message en esperant qu'il y a une personne qui pourra me repondre. J'etais embauchée en cdd a terme imprecis (ma collegue etait enceinte donc j'etais la pour un moment)

Pas longtemps apres je me retrouve enceinte a mon tour[smile9]

Je le signale a ma superieure qui n'etait pas tres contente bref deux jours apres elle me dit texto "Vous comprenez que je ne peux vous garder, je ne peux payer des indemnités et pour vous et pour Madame X.. mais vous z'inquietez pas, vous allez toucher votre chomage ca ne change rien pour vous!" j'etais vraiment choquée.

Je voulais savoir si oui elle avait le droit de me licencier comme ca(je me doute de la reponse) et si il y a un delai pour l'attaquer devant les prud'hommes (ca c'est passé en Avril 2013)

Depuis j'ai accouché de magnifiques jumeaux [smile3]

Merci a vous

Par **gregor2**, le 27/01/2014 à 21:55

re-bonjour,

je rappelle que ce forum est un forum étudiant, les réponses qui pourraient vous être données ne sauraient remplacer celles de professionnels du droit. Sachez qu'**auprès de votre mairie** ou en cherchant une "maison de la justice et du droit" la plus proche vous pourrez obtenir un rendez vous gratuit avec un avocat professionnel.

Après avoir rappelé cela je me doute que plusieurs personnes donneront leur avis ici ;) moi même je repasserai.

Ce que je peux affirmer dès maintenant avec certitude c'est que le délai de prescription n'est pas celui de droit commun (trois ans) mais de deux ans a compter de la rupture du contrat.

Par **bulle**, le **27/01/2014** à **22:04**

Bonsoir,

Comme gregor, je vous encourage vraiment à vous tourner vers un professionnel afin qu'il analyse précisément votre situation et les éléments de preuve que vous pourrez fournir.

Pour les problèmes de droit du travail, vous pouvez aussi vous adresser à un syndicat.

Sachez juste que pour un CDD, on ne parle pas de "licenciement" mais de "rupture anticipée" (après la fin de la période d'essai). Les cas de rupture anticipée d'un CDD sont très limités. Dans tous les cas, se baser sur la grossesse d'une salariée pour la licencier est totalement discriminatoire.

Par **gregor2**, le **27/01/2014** à **23:10**

j'imagine que la période d'essai était terminée, que la rupture est unilatérale (qu'il n'y a eu aucun accord écrit entre vous et l'employeur) et que vous n'avez rien perçu (en dehors de votre salaire pour la période avant la rupture bien entendu ...) ?

Par **marianne76**, le **15/03/2014** à **18:43**

J'arrive un peu tard sur ce post mais bon

Déjà il y a des conditions bien précises pour licencier une femme enceinte même dans le cadre d'un CDI. Dès lors que l'employeur a connaissance de l'état de grossesse d'une salariée, il ne peut pas la licencier, sauf s'il justifie :

soit d'une faute grave de la salariée, à condition qu'elle ne soit pas liée à l'état de grossesse, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement (par exemple, en cas de motif économique justifiant la suppression du poste). Ici manifestement rien de tel. Donc même dans l'hypothèse d'un CDI le licenciement aurait été sans cause réelle ni sérieuse Idem évidemment dans le cadre d'un CDD

Par **zamory**, le **04/09/2014** à **21:24**

je ne sais ps si le droit francais est le mem que le notre(en Cote d'Ivoire) mais selon notre loi on ne peut licencier une personne pour la seule raison qu'elle porte une grossesse.en pratique cela reviendrais a mettre hors circuit une femme qui n'aura pas de moyens pour s'occuper de l'enfant a naitre. or le mineur bénéficie d'une super protection de la part du droit français et du droit en général. je pense donc que le motif de ce licenciement est illégitime et que tu pourra obtenir une indemnité.