Image not found or type unknown

Le congé maternité, paternité et parental / Congé maternité et CDD : quels droits ?

Actualité législative publié le **07/08/2016**, vu **2279 fois**, Auteur : Cabinet Conseils de Jay

Une salariée en CDD bénéficie-t-elle des mêmes droits et garanties qu'une salariée en CDI en cas de grossesse ? Le point avec Jason THEOPHILLE, Juriste à l'Association Départementale des Consommateurs de la Martinique.

La grossesse et le CDD sont parfaitement conciliables. Une salariée en CDD bénéficie des mêmes droits et des mêmes garanties qu'une salariée en CDI. Aussi, la protection spéciale contre le licenciement s'applique également durant le contrat à durée déterminée. Pour bénéficier de la protection, il ne suffit cependant pas que la salariée soit en état de grossesse médicalement constaté. Encore faut-il qu'elle en informe son employeur. En effet, la révélation de la grossesse à l'employeur déclenche la mise en oeuvre du dispositif protecteur de la femme enceinte.

Il convient de préciser que si le licenciement intervient avant l'information de l'employeur, la salariée dispose d'un délai de 15 jours pour adresser à son employeur un certificat médical justifiant de son état de grossesse. Cela lui permettra de voir son licenciement annulé.

Je suis enceinte et mon CDD prend fin pendant mon congé maternité, que dit la loi ?

La protection spéciale contre le licenciement ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée. L'employeur n'est donc pas tenu de poursuivre les relations contractuelles au-delà du terme du contrat, même lorsqu'une clause de renouvellement est prévue.

Aussi, dans l'hypothèse où il apparaitrait que le non-renouvellement du contrat d'une femme en état de grossesse est motivé par cette circonstance, l'employeur pourrait se voir sanctionner. Il appartiendra à la salariée de démontrer que la décision de l'employeur est fondée sur son état de grossesse. L'employeur, lui, devra démontrer que sa décision n'était pas discriminatoire.

Dans l'hypothèse où le CDD serait renouvelé et toujours en cours à l'issue du congé maternité, la salariée reprend normalement son poste de travail dans l'entreprise.

L'employeur peut-il rompre le CDD pendant le congé maternité de la salariée ?

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée :

- lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté

- pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit - congé de maternité - congé d'adoption

- pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes

- pendant le congé d'adoption

Hors faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat, l'employeur ne peut pas prendre la décision de licencier une salariée pendant la période de protection. Un tel licenciement serait frappé de nullité.

Peut-on démissionner de son CDD pendant un congé maternité et quelles sont les conséquences ?

La loi autorise la rupture anticipée d'un CDD avant l'échéance du terme uniquement :

- s'il y a accord des parties

- en cas de faute grave

- en cas de force majeure

- en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail

- si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

En dehors de ces cas, la rupture anticipée est également admise :

- pendant la période d'essai

- pour certains contrats liés à la politique de l'emploi

- en cas de résolution judiciaire du contrat à la demande du salarié.

Les dispositions régissant la résiliation des CDD sont d'ordre public. Il en résulte que toute rupture prononcée en dehors des cas énoncés est abusive. Elle ouvre droit pour l'une ou l'autre des parties au versement de dommages et intérêts. Ainsi, en dehors de toute considération d'état de grossesse, si la rupture anticipée du contrat est le fait du salarié, et à moins qu'il justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée, celui-ci est redevable de dommages et intérêts envers son employeur. Dans l'hypothèse où la salariée est en congé maternité, on peut s'interroger sur le préjudice qui en résulterait pour l'employeur. Il sera fonction du CDD restant à courir à l'issu de ce congé. En pratique, cette demande n'est pas formulée par les employeurs.

Il faut donc l'accord des deux parties : cette démission doit reposer sur une volonté claire et non équivoque. Mais l'état de grossesse peut fragiliser cette démission.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés