



Presenter un argument juridique

Par **Jojo9712ari**, le **26/03/2021** à **18:30**

Bonjour j'ai un exercice à réaliser et j'aurais aimer avoir de l'aide si possible s'il vous plaît .

Exercice :

Lors de son entretien avec votre employeur, Julie ne mentionne pas qu'elle est enceinte. Julie est embauchée et donne satisfaction. 2 mois plus tard, votre employeur apprend la grossesse de Julie. Il est très surpris, d'autant qu'il avait, lors de l'entretien d'embauche, vérifié qu'elle était célibataire. Il souhaite rompre le contrat de travail de Julie pour dol.

- . a- Quels conseils pouvez-vous donner à Julie ?
- . b- Présentez l'argumentation juridique qui permettrait à Julie de se défendre
- . c- Que risque l'employeur de Julie, Justifiez.

Par **P.M.**, le **26/03/2021** à **18:58**

Bonjour,

Le conseil qui pourrait être donné à l'employeur c'est de ne pas rompre le contrat de travail car ce serait une discrimination au sens de l'[art. L1132-1 du Code du Travail...](#)

Ceci vous permet d'imaginer les réponses aux questions posées...

Par **Prana67**, le **29/03/2021** à **16:51**

Bonjour,

Julie n'avait pas à dire à l'employeur qu'elle était enceinte, tout comme l'employeur n'avait pas à lui poser la question. Ce n'est absolument pas un motif de sanction.

De plus à partir du moment ou l'employeur est informé du fait que Julie est enceinte celle ci devient salariée "protégée".