



Annonce maternité a mon employeur

Par **Celia44**, le **27/10/2011** à **17:03**

Bonjour,

Je suis psychomotricienne contractuelle, en CDD (renouvelable) jusqu'au 31 décembre 2011, dans la fonction publique hospitalière.

J'ai appris ma grossesse et je me pose la question suivante:
dois-je l'annoncer à mon employeur ? Et ai-je une date limite ?
Me concernant je devrais l'annoncer avant le 27 novembre 2011 (fin du troisième mois).
Or j'appréhende le non renouvellement de mon contrat.

De plus, il est paru dans mon établissement une note d'information officielle, numérotée et signée par le directeur indiquant, je cite:

"arrêt pour grossesse:

Tous agents DOIT OBLIGATOIRE DÉCLARER AVANT LE DÉBUT DU TROISIÈME MOIS sa grossesse à la direction."

Que dois-je faire?

Merci d'avance de votre réponse.

Cordialement

Par **pat76**, le **27/10/2011** à **18:05**

Bonjour

Il faut croire que votre directeur ignore le Code du travail parce qu'il appartient à la fonction publique hospitalière.

Article L 1225-2 du Code du travail:

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

Arrêt de la Cour de Justice de la Communauté Européenne en date du 4 octobre 2001, affaire 109/00:

Le fait que la salariée ait dissimulée son état de grossesse lors de l'embauche ne saurait être une cause du contrat de travail à durée déterminée.*

* Je précise que cet arrêt fait jurisprudence et qu'en cas de litige vous pourrez le soulever devant le Tribunal administratif.

Donc, vous n'êtes pas obligé de révéler votre grossesse et la note d'information va à l'encontre de la réglementation du Code du Travail Européen et du Code du travail français.

Par ailleurs, lisez ce qui suit:

Code de la Fonction Publique 2011 page 508
Loi n° 84-16 article 7

Art. 49 (modifié par le décret no 2003-173 du 25 février 2003, article 12-1)

- Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.