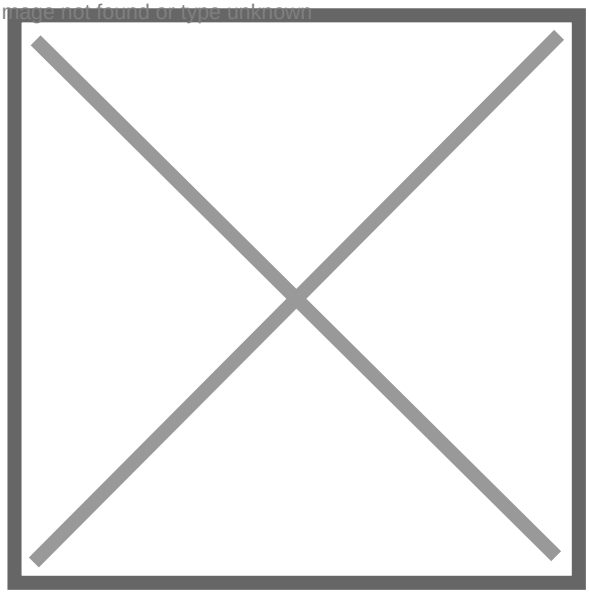
Image not found or type unknown



CDII et congé de maternité

Par **sasha91**, le **03/08/2014** à **21:53**

Bonjour,
Je suis professeur de langue en CDII dans une grande école d'ingénieur. Mon contrat est revu chaque mois de septembre avec le planning prévisionnel des heures de cours à effectuer dans l'année scolaire (environ 250h de cours). Mon salaire est évalué selon ce nombre d'heures et lissé sur les 12 mois de l'année scolaire.
Je suis enceinte de bientôt 2 mois et dois déclarer ma grossesse à mon employeur début septembre 2014, à la même période que la signature de mon nouveau contrat. Mon congé de maternité commence fin janvier 2015 et mon plus gros volume horaire se trouve pendant mon congé. Mes questions sont :
- Dois-je absolument signer mon contrat avant de déclarer ma grossesse à mon employeur ?
- Dans le cas contraire, si je signe le contrat après la déclaration de grossesse, mon employeur a-t-il le droit de me faire signer un contrat avec seulement les heures effectives hors congé de maternité ?

Merci pour vos réponses et votre aide.

Par **pat76**, le **07/08/2014** à **15:16**

Bonjour

Vous n'avez aucune obligation de déclarer votre état de grossesse à votre employeur avant la signature du nouveau contrat.

Article L 1225-1 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 article 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 L 1225-2 du Code du Travail:

L afemme 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.

Article L 1225-4 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.

Arrêt de la CJCE en date du 4 octobre 2001, affaire 109/00 Tele Danmark AS et HK:

" Le fait que la salariée ait dissimulé son état de grossesse lors de l'embauche ne saurait être une cause d'une rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée".

Article L 1225-3 du Code du Travail:

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L 1225-1 et L 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés