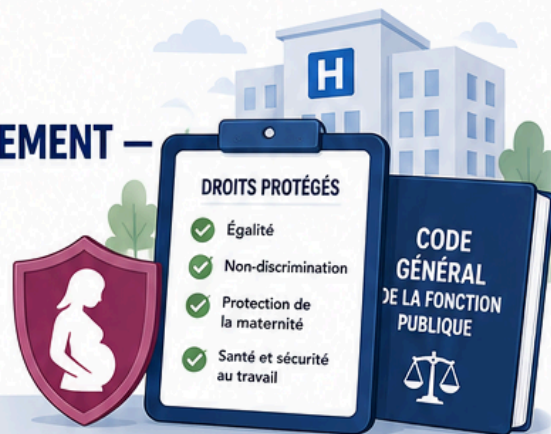


CONTRACTUELLES EN CDD DANS LA FPH : GROSSESSE, LICENCIEMENT ET NON-RENOUVELLEMENT – CE QUE DIT LE DROIT

Les agentes contractuelles employées en CDD dans les établissements de la fonction publique hospitalière bénéficient d'un régime de protection spécifique en cas de grossesse. Trois niveaux de protection — statutaires et européens — interdisent le licenciement pendant la grossesse et interdisent toute discrimination dans les actes de gestion, y compris le non-renouvellement du contrat.



LE TEXTE DE RÉFÉRENCE

Décret n° 91-155 du 6 février 1991
relatif aux dispositions générales applicables
aux agents contractuels de la FPH (CGFP, art. L. 5).



Substantiellement modifié par
le décret n° 2022-820
du 16 mai 2022
(entrée en vigueur le 18 mai 2022).



Ces textes constituent le socle de la protection
des contractuelles enceintes en CDD.

1 PREMIER NIVEAU DE PROTECTION : L'INTERDICTION ABSOLUE DE LICENCIER PENDANT LA GROSSESSE (ARTICLE 45)

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque
l'agent se trouve :

- ✓ en état de grossesse médicalement constaté,
- ✓ dans l'un des congés de maternité (ainsi que
congé de naissance, d'adoption ou de paternité),
- ✓ pendant une période de dix semaines suivant
l'expiration de l'un de ces congés.

LICENCIEMENT = rupture anticipée d'un CDD en cours
à l'initiative de l'employeur, quelle que soit sa qualification.

RÉTROACTIVITÉ

Si la décision de licenciement a été notifiée avant
la constatation médicale de la grossesse, l'agente
dispose de 15 jours à compter de la notification
pour produire un certificat médical. Le licenciement
est alors annulé de plein droit.

EXCEPTIONS STRICTES (interprétation stricte)

Deux motifs seulement permettent de déroger
à cette protection absolue :

- 1 licenciement prononcé à titre de sanction disciplinaire ;
- 2 impossibilité pour l'établissement de continuer
à employer l'agent pour un motif entièrement
étranger à la grossesse, à l'accouchement,
à la naissance ou à l'adoption.

La charge de la preuve appartient intégralement
à l'établissement employeur.

2 DEUXIÈME NIVEAU DE PROTECTION : L'INTERDICTION DE DISCRIMINATION DANS TOUS LES ACTES DE GESTION (ARTICLE 1-4)

Les actes de gestion pris à l'égard d'un agent contractuel
– en application de l'article L. 9 du CGFP – ne peuvent
comporter aucune mesure discriminatoire, directe
ou indirecte. Ces actes comprennent :

 Recrutement	 Affectation	 Rémunération
 Promotion	 Formation	 Évaluation
 Discipline	 Mobilité	 Portabilité du contrat
 Reclassement	 Licenciement	 Non-renouvellement du contrat

Le non-renouvellement d'un CDD est explicitement
visé. Fonder une décision de non-renouvellement
sur la grossesse constitue une discrimination directe
fondée sur le sexe, prohibée par l'article L. 9 du CGFP.

3 TROISIÈME NIVEAU : LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

La directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992
impose aux États membres d'assurer la protection
des travailleuses enceintes.



La jurisprudence de la Cour de justice
de l'UE considère que le licenciement
– et, par extension protectrice,
le refus de reconduire un contrat –
en raison de la grossesse constitue
une discrimination directe fondée
sur le sexe, sans que l'état de santé
ou les incidences sur l'activité de
l'établissement puissent la justifier.

Le juge administratif français applique
ces principes dans le contentieux
de la fonction publique.

4 LA DISTINCTION CRUCIALE : LICENCIEMENT (RUPTURE ANTICIPÉE) ET NON-RENOUVELLEMENT



LICENCIEMENT / RUPTURE ANTICIPÉE D'UN CDD EN COURS

- ✓ Procédure contradictoire obligatoire :
entretien préalable, consultation de la CCP,
notification motivée (LRAR ou remise contre signature).
- ✓ Pendant la période protégée, toute rupture anticipée
est interdite, sauf les deux exceptions strictes
de l'article 45.
- ✓ Fonder cette décision sur la grossesse est illégal.



NON-RENOUVELLEMENT D'UN CDD À L'ÉCHÉANCE

- ✓ Aucun droit acquis au renouvellement : l'administration
peut ne pas renouveler le contrat.
- ✓ L'interdiction de discrimination s'applique pleinement :
la décision ne doit pas être fondée, de près ou de loin,
sur la grossesse de l'agente.
- ✓ Fonder cette décision sur la grossesse est illégal.



✓ Dans les deux cas, la grossesse ne peut jamais être un motif de décision.

5 MISE À JOUR DES RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES



L'arrêté du 19 juillet 2026 met à jour les renvois
vers les dispositions réglementaires du CGFP.

Les références à l'ancien décret n° 91-155 du 6 février 1991
sont remplacées par les nouveaux articles du Livre IV
de la partie réglementaire du CGFP, entré en vigueur
le 1^{er} août 2026 (décret n° 2026-366 du 7 mai 2026).

- ✓ Cette mise à jour formelle garantit la cohérence
juridique de l'ensemble du texte.

6 CE QUE LE SNSH RETIENT POUR LES AGENTES



- ✓ Les contractuelles sont nombreuses dans les CHU :
techniques de laboratoire, ingénieures en recherche,
personnels de recherche clinique, etc.
- ✓ Les CCP garantissent le respect de leurs droits
lors des renouvellements, sanctions disciplinaires
et licenciements.
- ✓ L'abaissement du quorum renforce la réactivité des CCP.
- ✓ La suppression de la condition de postériorité
sur les listes électorales améliore l'accès au vote.



En vue du scrutin du 10 décembre 2026, vérifiez votre inscription
sur la liste électorale et rapprochez-vous de votre section
syndicale **SNSH CFE-CGC** !

7 TEXTES DE RÉFÉRENCE



Arrêté du 19 juillet 2026
sur Légifrance
JORF n°0171 du 24 juillet 2026
NOR : SFHH2617797A



Arrêté du 8 janvier 2018
consolidé
(version au 25/07/2026)



Décret n° 91-155
du 6 février 1991
relatif aux agents
contractuels de la FPH



Fiche FHF –
élections
professionnelles 2026



La protection de la maternité est un droit fondamental. Tout acte discriminatoire fondé sur la grossesse
est contraire au droit et peut être contesté. Le SNSH CFE-CGC est à vos côtés pour faire respecter vos droits.

www.snsh.info

