



1 Obligations vis-à-vis de l'employeur

La salariée enceinte n'a pas obligation de révéler son état de grossesse, que ce soit au moment de l'embauche – même pour un contrat à durée déterminée (CDD) – pendant la période d'essai ou pendant l'exécution du contrat de travail. En effet, le Code du travail prévoit uniquement l'obligation d'informer l'employeur avant de partir en congé maternité.

La salariée informe donc son employeur de son état de grossesse au moment où elle le souhaite, par écrit ou verbalement.

2 Protection pendant la maternité

• **il est interdit de licencier une femme pendant la grossesse, le congé de maternité et les quatre semaines qui suivent ce congé**, sauf en cas de faute grave ou si l'entreprise est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour une cause étrangère à la grossesse (difficultés économiques, par exemple). Même lorsque le licenciement est prononcé pour une de ces deux raisons, il ne peut prendre effet avant la fin du congé.

Pour bénéficier éventuellement de cette protection, vous devez envoyer à votre employeur, en recommandé avec accusé de réception, un certificat médical attestant de votre état de grossesse et précisant la date présumée de l'accouchement.

Si votre employeur vous licencie avant d'avoir été avisé de votre état de grossesse, vous devez lui adresser dans les quinze jours, par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat médical attestant de votre état de grossesse. Le licenciement sera de ce fait annulé.

>>> votre employeur ne peut en aucun cas :

- Vous demander de travailler plus de dix heures par jour.
- Vous faire exécuter des tâches pénibles.
- Vous demander de travailler pendant les deux semaines qui précèdent la date présumée de votre accouchement et les six semaines qui le suivent.

>>> si vous occupez un poste de travail exposé à certains risques (agents chimiques ou toxiques pour la reproduction, plomb et ses dérivés, ...) incompatibles avec votre état de grossesse, l'employeur est tenu de vous proposer temporairement un autre emploi compte tenu des conclusions du médecin du travail et de ses indications sur votre aptitude à exercer une des tâches existantes. En cas d'impossibilité technique de vous proposer un poste compatible avec votre état, l'employeur suspend votre contrat.

Si ces risques ont des répercussions sur votre état ou l'allaitement que vous pratiquez, vous pouvez, le cas échéant, bénéficier dans les mêmes conditions d'une suspension de votre contrat de travail à l'issue de votre congé postnatal pendant une durée maximale d'un mois.

>>> si vous occupez un poste de travail de nuit, vous pouvez – à votre demande ou si le médecin juge ce poste incompatible avec votre état de grossesse – être affectée sur un poste de jour jusqu'au début de votre congé prénatal. En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur suspend votre contrat de travail.

En revanche le reclassement sur un poste de jour à l'issue du congé postnatal ne peut intervenir que si le médecin du travail juge le travail de nuit incompatible avec votre état.

Lorsque ce reclassement est impossible, l'employeur suspend le travail pendant une durée maximal d'un mois

>>> **Dans les deux cas**, la salariée bénéficie pendant la période de suspension du contrat de travail, d'une garantie de rémunération composée :

- d'allocations journalières versées par votre organisme d'assurance-maladie
- et d'un complément d'indemnités à la charge de l'employeur.

3 Droit des salariés: congés maternité

| Type de grossesse et situation familiale | | Durée totale du congé | Période prénatale | Période postnatale |
|--|---|-----------------------|--------------------------|--------------------|
| Unique | L'assurée ou le foyer a moins de 2 enfants à charge ou nés viables | 16 semaines | 6 semaines | 10 semaines |
| | L'assurée ou le foyer a déjà la charge d'au moins 2 enfants nés viables | 26 semaines | 8 ¹ semaines | 18 semaines |
| Gémellaire | | 34 semaines | 12 ² semaines | 22 semaines |
| Triple ou plus | | 46 semaines | 24 semaines | 22 semaines |

Certaines situations peuvent donner lieu à une prolongation de l'arrêt de travail, par exemple, en cas de prématurité

1. la période prénatale peut être augmentée de deux semaines. La période postnatale est réduite d'autant.

2. La période prénatale peut être augmentée de quatre semaines. La période postnatale est réduite d'autant.

4 Les indemnités

Pendant le congé de maternité, la salariée enceinte peut percevoir en plus des indemnités journalières de la Sécurité sociale un complément d'indemnités versé par l'employeur, si la convention collective dont elle relève le prévoit.

>>> **fin du congé de maternité** – À l'issue de son congé de maternité, elle retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf situations particulières (travail de nuit, exposition à certains risques...). Elle a également le droit à un entretien avec son employeur en vue d'une orientation professionnelle.

5 Pour toute information, vous pouvez vous adresser :

- Au Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles (CNIDFF).
- À la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).
- À la Caisse primaire d'assurance-maladie (CPAM) dont vous dépendez.
- Aux représentants du personnel.
- À une organisation syndicale.
- Au service Info Emploi du ministère de l'Emploi et de la Solidarité.