

Fiche n° 3 - Grossesse et travail en 12 questions

16 mai 2011



Selon la loi, la salariée enceinte bénéficie d'une série de garanties protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est informé de son état : autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particulier ou de travail de nuit, protection contre le licenciement. Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité et pendant le congé d'adoption.

Quelle est la durée du congé maternité?

La salariée peut suspendre son contrat de travail pendant une durée fixée comme cela:

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite : dans ce cas, la durée du congé prénatal qui n'a pas été prise est reportée à l'expiration du congé postnatal.

	Avant l'accouchement (Congé prénatal)	Après l'accouchement (Congé postnatal)	Total
Cas général	6 semaines	10 semaines	16 semaines
1 ^{er} ou 2 ^e naissance	8 semaines	10 semaines	18 semaines
3 ^e naissance	10 semaines	10 semaines	20 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance simultanée de plus de deux enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

L'adoption d'un enfant ouvre-t-elle droit à des congés ?

Lorsque, en vue de son adoption, un(e) salarié(e) accueille un enfant par l'intermédiaire d'un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou d'un organisme autorisé pour l'adoption, il/elle a droit de suspendre son contrat de travail. La durée du congé est fixée à :

- ▶ 10 semaines ;
- ▶ 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants au foyer ;
- ▶ 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Selon la loi, la salariée enceinte bénéficie d'une série de garanties protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est informé de son état : autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particulier ou de travail de nuit, protection contre le licenciement. Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité et pendant le congé d'adoption.

**** Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société :

- ☛ Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- ☛ Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de Villette 75 019 Paris
Tél. 01 58 30 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union syndicale
Solidaires

Connaître ses droits
pour les faire appliquer

SARKOZY VEUT RÉDUIRE LA
DURÉE DU CONGÉ PARENTAL

Mis - je ne m'absente que
minutes pour aller accoucher?



Grossesse et travail
en 12 questions

Union syndicale
Solidaires

Quand annoncer ma grossesse à mon patron ?

La seule obligation est celle d'annoncer la grossesse avant le départ en congé maternité ! Néanmoins, il vaut mieux le faire tôt afin de pouvoir bénéficier des avantages liés à votre situation.

Comment annoncer ma grossesse à mon patron ?

Vous pouvez annoncer votre grossesse verbalement. Mais vous pouvez aussi faire parvenir à votre patron une lettre précisant la date présumée de l'accouchement, vos dates de congé maternité ainsi qu'un certificat de grossesse par lettre recommandée avec accusé de réception.

Mon patron a-t-il le droit de me licencier parce que je suis enceinte ?

Non. Vous êtes protégée contre le licenciement du jour de la déclaration de votre grossesse jusqu'à quatre semaines après le congé maternité. Néanmoins, le licenciement est possible s'il est sans rapport avec la grossesse (en cas de faute grave ou pour motifs économiques).

Mais l'annonce du licenciement ou la fin du contrat ne peuvent intervenir qu'avant ou après le congé maternité à condition que votre employeur ait été averti de votre grossesse.

Ai-je le droit de démissionner pendant ma grossesse ?

Oui. Vous pouvez démissionner sans préavis et sans avoir à payer d'indemnités de rupture de contrat dès lors que vous justifiez d'un « état de grossesse apparente ». Faites simplement parvenir une lettre recommandée avec accusé de réception à votre employeur. N'omettez pas de mentionner la possibilité de réembauche.

Ai-je droit à des aménagements de poste de travail pendant ma grossesse ?

Oui. Votre employeur a pour obligation de prendre toutes les mesures nécessaires à la protection de votre santé et de votre sécurité sur votre lieu de travail. A titre provisoire, sur votre demande ou avec votre accord, vous pouvez être affectée à d'autres tâches ou mutée. Votre salaire ne doit pas diminuer pour autant. Certaines conventions collectives prévoient même des aménagements d'horaires à partir de trois mois de grossesse. Si votre travail est trop dangereux et que votre employeur n'est pas en mesure de vous proposer autre chose, votre contrat de travail peut être suspendu mais rémunéré.

Dois-je prévoir les visites prénatales obligatoires durant mon temps libre ?

Non. A partir du moment où l'employeur a été informé de votre grossesse, vous avez le droit de vous absenter de votre travail pour vous rendre aux visites médicales obligatoires et aux séances de préparation à l'accouchement. Ces absences seront considérées comme du travail effectif et rémunérées.

Je suis enceinte et je viens de signer un CDD. Quels sont mes droits ?

Vous bénéficiez des mêmes droits qu'une femme enceinte en CDI : interdiction de licenciement pour cause de grossesse, aménagement du poste de travail, congés maternité... Néanmoins, votre état ne modifie pas l'échéance de votre contrat. Celui-ci peut se terminer pendant le congé maternité.

Je suis à la recherche d'un emploi, dois-je parler de ma grossesse au recruteur ?

Vous n'êtes pas tenue d'informer un recruteur de votre état. Le recruteur quant à lui, n'a pas à chercher à connaître l'état de la candidate. A moins que la tâche ne soit dangereuse, dans ce cas, l'annonce relève du bon sens ! Lors de la visite médicale d'embauche, le médecin est tenu par le secret professionnel et ne peut révéler votre grossesse à votre employeur.

Mon employeur peut-il rompre le contrat pendant la période d'essai ?

Non. Votre grossesse ne peut être un motif de résiliation de contrat pendant la période d'essai. Par la suite, l'employeur ne peut vous licencier pour avoir dissimulé votre grossesse.

Au retour de mon congé maternité, vais-je retrouver mon emploi ?

A votre retour de congé maternité vous devrez reprendre le poste qui était le vôtre ou un poste similaire. Votre employeur ne peut vous imposer des modifications de votre contrat. Votre salaire ne doit pas diminuer.

Quelle est la durée du congé maternité ?

La salariée peut suspendre son contrat de travail pendant une durée fixée comme cela :

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite : dans ce cas, la durée du congé prénatal qui n'a pas été prise est reportée à l'expiration du congé postnatal.

L'adoption d'un enfant ouvre-t-elle droit à des congés ?

Lorsque, en vue de son adoption, un(e) salarié(e) accueille un enfant par l'intermédiaire d'un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou d'un organisme autorisé pour l'adoption, il/elle a droit de suspendre son contrat de travail. La durée du congé est fixée à :

- ▶ 10 semaines ;
- ▶ 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants au foyer ;
- ▶ 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Pour télécharger cette Fiche, cliquez dans "Documents joints"

- Emplacement : [inFORMER LES SALARIÉ-ES](#) > [Connaître vos droits](#) > [Les fiches](#) [Connaître ses droits](#) >
- Adresse de cet article :
<https://solidaires.org/Fiche-no-3-Grossesse-et-travail-en-12-questions>