

▼
Edition 2019

JE SUIS ENCEINTE

le Guide

9 La protection de l'emploi

- 1 Les démarches essentielles
- 2 Les aides financières et matérielles
- 3 Aides au logement et solutions d'hébergement
- 4 Si vous êtes étudiante
- 5 Si vous êtes victime de violences
- 6 Si vous êtes mineure
- 7 Si vous avez besoin d'un suivi médical particulier
- 8 La couverture sociale et les droits médicaux
- 9 La protection de l'emploi
- 10 Autorité parentale et nom de l'enfant
- 11 Confier son enfant à l'adoption

9 La protection de l'emploi

Toute femme enceinte est protégée par une série de dispositions relevant du code du travail et du code pénal. Elle bénéficie d'une protection légale contre le licenciement pendant la grossesse, le congé de maternité et les 4 semaines qui suivent l'expiration de ce congé.

1. Pendant la grossesse :

Vous êtes enceinte et salariée p. 39

Vous êtes enceinte et vous recherchez du travail p. 43

2. Le congé maternité :

La durée du congé maternité p. 44

Indemnisation du congé maternité p. 45

Après le congé maternité p. 47

En cas de problème, n'hésitez pas à vous renseigner :

Soit auprès des services de l'Inspection du Travail
www.travail-emploi.gouv.fr - **www.vosdroits.service-public.fr**

Soit auprès du Défenseur des Droits
tel 09 69 39 00 00 - **www.defenseurdesdroits.fr**

1. Pendant la grossesse

Vous êtes enceinte et salariée

■ L'employeur ne peut rompre la période d'essai en se fondant sur l'état de grossesse

Par contre, la résiliation du contrat de travail pour un autre motif est toujours possible (ex : incompétence professionnelle).

■ Une salariée enceinte ne peut pas être licenciée

Une salariée en état de grossesse médicalement constatée ne peut être licenciée :

- sauf pour une faute grave, non liée à l'état de grossesse (comportement injurieux, grave négligence, absence prolongée injustifiée).
- ou pour impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif également étranger à la grossesse et à l'accouchement (fermeture de l'entreprise, suppression d'un service).
- Cette interdiction s'applique pendant toute la grossesse, pendant les périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent la fin du congé maternité ou l'expiration de la période de congés payés accolés.

■ Un employeur ne peut rompre un CDD en se fondant sur l'état de grossesse

La loi prévoit uniquement l'obligation d'informer son employeur avant de partir en congé maternité...

L'employeur ne peut pas mettre fin au contrat avant l'échéance prévue au motif de sa grossesse, mais le fait que la salariée soit enceinte ne changera pas le terme du contrat déterminé lors de son engagement.

Ainsi, le contrat ne pourra être rompu qu'en cas de faute grave, non liée à l'état de grossesse ou en cas de force majeure.

Par ailleurs, l'employeur ne peut invoquer la force majeure pour se séparer d'une salariée qui a accepté un contrat en CDD alors qu'elle se savait enceinte et inapte à occuper les fonctions pour lesquelles elle avait été engagée.

► Important !

- Même quand le licenciement est prononcé pour raison de faute grave ou parce que l'entreprise ne peut maintenir le contrat de travail pour une cause étrangère à la grossesse (difficultés économiques par exemple), il ne peut pas prendre effet avant la fin du congé de maternité.
- Pour bénéficier 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 probable de l'accouchement.
- Si votre employeur vous licencie avant d'avoir été averti de votre état de grossesse, vous devez lui adresser dans les 15 jours, par lettre recommandée avec accusé de réception un certificat médical attestant de votre état de grossesse. Le licenciement sera de ce fait annulé.

Toute femme enceinte peut démissionner sans préavis

Les futures mères peuvent quitter leur emploi sans préavis et sans avoir à verser une indemnité de rupture.

Une femme enceinte peut donc démissionner du jour au lendemain. Bien évidemment, elle ne percevra aucune indemnité de licenciement puisque c'est elle qui prendra l'initiative. Elle ne bénéficiera pas non plus du droit à la réintégration prévu au terme du congé parental ni de la priorité de réembauche après un congé pour élever un enfant.

■ Aucun délai n'est prévu pour informer son employeur de sa grossesse

- Une salariée enceinte peut choisir le moment qui lui paraît le plus opportun pour déclarer sa grossesse à son employeur et ne peut en aucun cas être sanctionnée pour l'avoir caché.
- Avant de prendre le congé de maternité, vous devez avertir votre employeur de votre absence et l'avertir du motif de l'absence et de la date de reprise de travail par lettre recommandée avec accusé de réception. Une simple information orale ne suffit pas. Il faut être particulièrement vigilante en période d'essai.
- Vous devez aussi adresser à votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, ou lui remettre en mains propres contre décharge, un certificat médical attestant : soit de l'état de grossesse et la date présumée de l'accouchement soit de l'état pathologique et sa durée prévisible.

Aucun délai n'est exigé pour accomplir les formalités, mais elles permettent de bénéficier des dispositions légales ou conventionnelles relatives à la maternité (ex : autorisations d'absences pour passer les examens prénataux).

■ Aménagement des conditions de travail pendant la grossesse

Votre employeur ne peut en aucun cas :

- Vous demander de travailler plus de 10 heures par jour.
- Vous faire exécuter des tâches pénibles.
- Vous demander de travailler pendant les 2 semaines qui précèdent la date probable de votre accouchement et les 6 semaines qui le suivent.

Autorisation d'absence pour examens médicaux obligatoires :

- La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, ainsi que, dans la fonction publique, pour participer aux séances de préparation à l'accouchement, ceci dans le cadre de la surveillance de la grossesse et des suites de l'accouchement.
- Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise.

Changement d'affectation pendant la grossesse :

- **A l'initiative de la salariée** : une demande de mutation temporaire est possible, si l'état de santé médicalement constaté l'exige. Pour cela, la salariée doit présenter un certificat médical de son médecin.

Si l'employeur est en désaccord avec le médecin traitant de l'intéressée, seul le médecin du travail établit la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouveau poste envisagé. L'employeur est tenu de respecter cette décision.

- **A l'initiative de l'employeur** : bien que ne devant pas prendre en compte l'état de grossesse pour prononcer une mutation d'emploi, il peut affecter la salariée à un autre poste temporairement avec l'accord du médecin du travail. S'il y a opposition du médecin du travail à ce changement de poste, l'intéressée est en droit de refuser et l'employeur encourt des sanctions pénales. En cas d'affectation dans un autre établissement, l'accord de la salariée est nécessaire. L'affectation temporaire ne peut pas durer plus longtemps que la grossesse ; elle prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial.

Le médecin du travail joue un rôle très important dans les décisions de changement d'affectation pendant la grossesse. Il peut avoir une fonction d'arbitrage. Il existe dans le carnet de maternité une fiche de liaison qui lui est destinée. Cette fiche a pour but la concertation entre le médecin qui suit la grossesse et son confrère travaillant en entreprise. Ce suivi a pour objectif d'éviter des arrêts de travail au titre de l'assurance maladie pendant la grossesse. Ces arrêts représentent une perte financière importante pour la femme enceinte concernée, puisqu'ils sont indemnisés à seulement 50% du salaire de base.

Vous êtes enceinte et vous recherchez du travail

■ La grossesse seule ne peut justifier le refus d'une embauche, d'un stage ou d'une formation

- L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher. En cas de litige, l'employeur est tenu de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.
- Il est interdit à tout employeur de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.
- Vous n'êtes pas tenue de révéler votre état de grossesse à votre employeur lors de l'embauche et au cours de la période d'essai : le fait qu'une salariée n'ait pas déclaré sa grossesse lors d'une embauche ne saurait être une cause de rupture de contrat de travail ou de résiliation du contrat en cours durant la période d'essai.
- Enfin, le médecin du travail, à l'issue de la visite d'embauche, n'a pas à révéler l'éventuel état de grossesse à l'employeur. S'il constate que celui-ci est incompatible avec l'emploi proposé, il prononcera un avis d'inaptitude, en indiquant les postes sur lesquels, au point de vue médical, la salariée ne peut être affectée.

Si vous avez un problème, renseignez-vous auprès des services de l'Inspection du travail.
www.direccte.gouv.fr

2. Le congé maternité

Vous travaillez et vous êtes enceinte :

vous bénéficiez d'un congé de maternité et, sous certaines conditions, d'indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

- **Le congé maternité** comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). La durée de ce congé dépend du nombre d'enfants et du nombre de naissances attendues.
- **Si vous êtes salariée** vous avez droit, sous certaines conditions, pendant votre congé de maternité, à des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.
- **Si vous n'êtes pas salariée** (agricultrice, chef d'entreprise, travailleur indépendant, profession libérale ou conjointe collaboratrice par exemple) vous avez droit aussi selon le cas à une allocation de remplacement pour maternité, ou une indemnité journalière forfaitaire d'interruption d'activité et une allocation forfaitaire de repos maternel.

La durée du congé

Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendus et le nombre d'enfants déjà à charge. Des conventions collectives ou des accords de branche peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

- Elle est de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 10 semaines après l'accouchement ;
- à partir du 3^{ème} enfant, elle est de 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 18 semaines après l'accouchement ;
- en cas de naissance attendue de jumeaux, elle est de 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 22 semaines après l'accouchement.

Travailleuses indépendantes, chefs d'entreprise, agricultrices : nouvelle mesure applicable en 2019
(Voir p.50)

Dans certains cas il est possible de transférer une part du congé prénatal en congé postnatal. Consultez le site de la Sécurité Sociale pour en savoir plus : www.ameli.fr

En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, une période supplémentaire de congé de deux semaines (14 jours maximum consécutifs ou non) peut être accordée avant le début du congé prénatal et sur prescription médicale. Ce congé pathologique peut être prescrit à partir de la déclaration de grossesse.

Indemnisation du congé maternité

■ Si vous êtes salariée :

Pour avoir droit aux indemnités journalières pendant votre congé maternité, vous devez justifier de 10 mois d'immatriculation en tant qu'assurée sociale, à la date présumée de votre accouchement.

En plus, vous devez aussi justifier :

Avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant le début de votre grossesse ou de votre congé prénatal, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant le début de votre grossesse ou de votre congé prénatal.
Ou, à défaut, en cas d'activité à caractère saisonnier ou discontinu, avoir travaillé au moins 800 heures ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire, au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant le début de votre grossesse ou de votre congé prénatal.

L'indemnité journalière qui vous sera versée pendant votre congé maternité est calculée à partir de la moyenne de votre salaire journalier des 3 derniers mois (ou des 12 derniers mois si vous avez une activité saisonnière ou discontinue).

Montant maximum de l'indemnité journalière maternité versée par la sécurité sociale au 01/01/2018 :

86,00 € par jour.

Versement des indemnités journalières

Les indemnités journalières vous sont versées tous les 14 jours par votre caisse d'Assurance Maladie.

Elles sont versées pendant toute la durée de votre congé maternité, sans délai de carence, pour chaque jour de la semaine, y compris les samedis, dimanches et jours fériés.

Pour plus de détails, consultez le site de la Sécurité Sociale : www.ameli.fr

■ Vous avez une profession indépendante ou agricole

Les travailleuses indépendantes, les chefs d'entreprises et les agricultrices vont bénéficier en 2019 d'un congé maternité égal à celui des salariées : durée minimum 8 semaines, durée maximum 16 semaines, au lieu de respectivement 6 et 11 semaines jusqu'en 2019.

www.secu-independants.fr

www.msa.fr

■ Si vous êtes au chômage indemnisé :

Vous percevrez alors des indemnités journalières maternité versées par votre caisse d'assurance maladie et calculées comme une salariée.

Le versement des allocations chômage sera suspendu et reprendra après le congé de maternité.

Des conventions collectives ou des accords de branche peuvent prévoir le maintien du salaire par l'employeur pendant le congé maternité.

Nouveau

Mesure applicable en 2019

Après le congé de maternité

■ **Si vous reprenez votre travail**, vous êtes en droit de retrouver votre poste ou un emploi comparable avec une rémunération au moins équivalente.

Diverses aides sont possibles pour la garde de votre enfant : adressez-vous à votre Mairie, votre CAF ou consultez le site www.mon-enfant.fr

Si vous souhaitez arrêter momentanément de travailler ou réduire votre activité, vous pouvez, à condition d'avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de votre enfant, bénéficier d'un congé parental.

■ **Le congé parental** : Pour votre 1^{er} enfant, durée maximale 6 mois + 6 mois pour le second parent.

Pour les enfants suivants, durée maximale 1 an renouvelable 2 fois (2,5 ans + 6 mois pour le second parent).

Le congé parental n'est pas rémunéré par l'employeur. Selon votre situation, vous pouvez toucher la Prestation Partagée d'Éducation. Le montant dépend de votre situation.

Voir www.caf.fr

Les démarches pour prendre un congé parental : Informer votre employeur de votre décision de prendre un congé parental par lettre recommandée avec accusé de réception, 1 mois avant la fin de votre congé de maternité ou 2 mois avant la date prévue si vous décidez de prendre le congé parental plus tard.

Indiquer la durée de votre congé parental (1 an maximum, renouvelable 2 fois) et si il est à temps complet ou à temps partiel.

■ **Après le congé parental** : Vous devez retrouver votre emploi dans les mêmes conditions qu'auparavant ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas le refuser.

JE SUIS ENCEINTE le Guide

Guide téléchargeable et imprimable
Toutes les informations mises à jour en temps réel

www.jesuisenceinteleguide.org



Maquette : Tiphaine.Didier@vanadoo.fr