



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 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 probable 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 probable de votre accouchement et les six semaines qui le suivent.

Si vous occupez un poste de travail exposé à certains risques incompatibles avec votre état de grossesse (agents chimiques ou toxiques pour la reproduction, plomb et ses dérivés...), 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 provisoirement 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 provisoirement 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 maximale 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 son organisme d'assurance maladie ;
- et d'un complément d'indemnisations à la charge de l'employeur.

3 Droit des salariés : congé maternité

Type de grossesse	Situation familiale	Durée totale du congé	Période prénatale	Période postnatale
Unique	L'assurée ou le foyer a moins de deux enfants à charge ou nés viables ¹ .	16 semaines	6 semaines	10 semaines
	L'assurée ou le foyer a déjà la charge d'au moins deux enfants nés viables ² .	26 semaines	8 semaines	18 semaines
Gémellaire	L'assurée attend des jumeaux ³ .	34 semaines	12 semaines	22 semaines
Triple ou plus	L'assurée attend des triplés (ou plus) ⁴ .	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 et 4. La salariée enceinte peut, avec l'avis favorable du médecin ou de la sage-femme qui suit sa grossesse, reporter une partie de son congé prénatal (3 semaines maximum) après son accouchement. Son congé postnatal sera alors augmenté d'autant.

2 et 3. Dans ces situations, la salariée enceinte peut :

- soit, avec l'avis favorable du médecin ou de la sage-femme qui suit sa grossesse, reporter une partie de son congé prénatal (3 semaines maximum) après son accouchement. Son congé postnatal sera alors augmenté d'autant ;
- soit anticiper son congé prénatal (2 semaines maximum pour le 2 - 4 semaines maximum pour le 3). Son congé postnatal sera alors réduit d'autant.

4 Indemnisations et rémunération

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

À l'issue de son congé maternité : la salariée 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) : www.infofemmes.com
- à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) : www.direccte.gouv.fr
- à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont vous dépendez : www.ameli.fr > Votre caisse
- aux représentants du personnel ;
- à une organisation syndicale ;
- au service 3939 du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social : www.travail-emploi.gouv.fr