

## Maternité

**Quand doit-on faire la déclaration de grossesse ?**

**La femme en état de grossesse est-elle protégée ?**

**Reprise du travail à l'issu du congé**

**Congés payés et maternité**

**Dispense de préavis en cas de démission d'une femme enceinte**

**Focus : mon enfant est né après la date prévue. Quelle est l'incidence de ce retard sur mon repos postnatal ?**

**Quand doit-on faire la déclaration de grossesse ?**

Selon l'article R. 122-9 du code du travail pour bénéficier des dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'état de grossesse, la salariée enceinte doit remettre à son employeur

- soit contre récépissé
- soit par lettre recommandée avec accusé de réception un certificat médical attestant de son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement.

Le bénéfice des prestations servies par la sécurité sociale est soumis à une obligation de déclaration de l'état de grossesse à la CPAM. Cette déclaration doit intervenir dans les quatorze premières semaines de la grossesse.

**La femme en état de grossesse est-elle protégée ?**

**Protection contre les discriminations à l'embauche :**

L'article L. 122-25 du code du travail interdit à tout employeur de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme dans une procédure de recrutement.

Lors d'une procédure de recrutement une femme enceinte n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

**Protection dans l'exécution du contrat de travail :**

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une salariée pour prononcer une mutation d'emploi. A défaut cette mutation est considérée discriminatoire et l'employeur devra communiquer les éléments justifiant sa décision. Si un doute subsiste, il profite à la salariée. Cependant, si l'état de santé de la salariée l'exige, une mutation provisoire dans un autre emploi peut être prononcée par l'employeur ou demandée par la salariée (art. L. 122-25-1 du code du

l'employeur ou demandée par la salariée (art. L. 122-25-1 du code du travail).

La salariée enceinte bénéficie, par application de l'article L. 122-25-3 du code du travail, d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif.

### **Protection contre le licenciement**

L'article L. 122-25-2 du code du travail énonce qu'il est interdit de licencier une salariée en raison de son état de grossesse médicalement constaté. Cette interdiction est supprimée en cas de faute grave de la salariée ou en cas d'impossibilité du maintien du contrat de travail pour des motifs étrangers à l'état de grossesse.

La salariée a la possibilité de faire annuler le licenciement en adressant à son employeur un certificat médical de grossesse par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement. Si l'employeur prononce le licenciement malgré ce certificat, le licenciement sera considéré comme nul.

La même protection s'applique pendant le congé maternité. L'employeur ne peut pas licencier ou notifier un licenciement, sous peine de nullité, pendant le congé maternité ni pendant les quatre semaines qui suivent la fin du congé de maternité.

### **Reprise du travail à l'issu du congé**

A l'issu du congé maternité ou d'adoption le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti de la même rémunération (art. L. 122. 26).

### **Congés payés et maternité**

A la suite d'une Juriprudence de la Cour de cassation du 2 juin 2004 et en application de la directive européenne du 23/11/93, il est reconnu maintenant à la salariée un droit à prendre ses congés payés, même si la période de congés payés prévue dans l'entreprise est close à son retour de congé maternité. L'employeur doit donc lui accorder un report et, en cas de refus, l'intéressée pourra prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés.

### **Dispense de préavis en cas de démission d'une femme enceinte**

L'article L. 122-32 du code du travail offre la possibilité à la salariée enceinte de démissionner sans effectuer son préavis, à condition que son état de grossesse soit médicalement constaté.

### **Focus : mon enfant est né après la date prévue. Quelle est l'incidence de ce retard sur mon repos post-natal ?**

Si la naissance a lieu après la date prévue, le congé prénatal est prolongé d'autant. Mais la prolongation de ce congé ne s'impute pas sur le congé postnatal. La durée du congé postnatal reste inchangée. En effet, le congé postnatal ne commence à courir qu'à la date effective de la naissance.