Octobre 2020

**Information de la grossesse et du congé maternité**

**Lors de l’entretien d’embauche ou lors de votre période d’essai, vous n’avez aucune obligation d’informer l’employeur de votre grossesse. Nous vous le déconseillons d’ailleurs.**

**Avant d’écrire :** vous pouvez prévenir votre employeur ou votre responsable d’abord oralement, mais il faut le confirmer immédiatement par écrit. Si vous rencontrez ensuite un problème, n’hésitez pas à saisir vos représentants du personnel ou les syndicats présents dans votre entreprise.

Informer votre employeur de votre grossesse vous permet :

* de bénéficier d’une meilleure protection contre le licenciement
* de certains aménagements de poste, d’être protégée par exemple de certains produits chimiques toxiques (CMR) et des risques liés à la manutention manuelle.

Ainsi, il faudra nécessairement avoir informé votre employeur pour bénéficier des dispositifs suivants :

**Protection contre le licenciement :**

Une salariée en situation de grossesse, ou pendant son congé maternité, ou pendant les congés payés pris suivant immédiatement le congé maternité, ainsi que pendant les 10 semaines suivant ces périodes, bénéficie d’une protection contre le licenciement. Ainsi, la rupture du contrat de travail à l’initiative de l’employeur n’est pas autorisée à l’exception d’un motif pour faute grave ou pour impossibilité de maintenir le poste pour motif étranger à la grossesse ou à l’accouchement. Précision supplémentaire, le licenciement sur la base d’un de ces deux motifs ne pourra prendre alors effet ou être notifié qu’à l’issue de cette période de protection.Article L.1225-4 du code du travail

Si le licenciement intervient avant que vous ayez informé votre employeur, vous devez dans un **délai de 15 jours** à compter de la notification justifier de votre état de grossesse en transmettant **par lettre recommandé avec avis de réception,** un **certificat médical précisant la date présumée de l’accouchement**. Dans ce cas, le licenciement est automatiquement annulé sauf s’il a été prononcé pour faute grave ou pour impossibilité de maintenir le poste pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Si l’employeur s’y oppose, dans ce cas saisissez le conseil de prud’hommes et contactez l’inspection du travail. Article L.1225-5 du code du travail

**Aménagement de poste**

Vous pouvez être affectée temporairement à un autre emploi, à votre initiative ou à celle de l’employeur si votre état de santé médicalement constaté l’exige (article L.1225-7 du code du travail). En cas de désaccord avec votre employeur ou quand c’est lui qui prend l’initiative de votre changement de poste, c’est au médecin du travail de se prononcer sur la nécessité médicale du changement d’emploi et sur l’aptitude médicale à occuper le nouvel emploi envisagé.

Si vous occupez un poste de nuit, vous pouvez demander à être affectée à un poste de jour, sans diminution de rémunération (articles L.1225-9 et L.1225-10 du code du travail).

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin à l’issue du congé maternité ou dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

**Autorisation d’absence**

Vous pouvez bénéficier d’autorisations d'absence pour vous rendre aux examens médicaux obligatoires sans diminution de rémunération (article L.1225-16 du code du travail). Mais si vous ne les prenez pas, ces heures ne vous seront pas payées en plus. Votre conjoint.e (mariage, pacs ou vivant maritalement ensemble) bénéficie également d’une autorisation d’absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires (article L.1225-16 du code du travail). Ces absences n’entrainent aucune diminution de salaire.

D’autres avantages peuvent également être prévus par votre convention collective.

Mais sachez que rien n’impose aux femmes enceintes d’informer leur employeur de leur état (article L.1225-2 du code du travail). Certains employeurs voient encore d’un mauvais œil les grossesses de leurs salariées et peuvent vous rendre cette période difficile. Vous pouvez donc, si vous le souhaitez, retarder l’information de votre employeur. A vous de juger en fonction des situations.

A votre retour de congé maternité, vous devez retrouver votre poste de travail ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (article L.1225-25 du code du travail).

Votre rémunération doit être majorée des éventuelles augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles survenues pendant la durée de votre congé maternité par les salariés relevant de votre catégorie professionnelle (article L.1225-26 du code du travail).

Enfin, vous pouvez poser vos congés payés annuels afin de prolonger votre congé maternité ou d’adoption sans que votre employeur puisse s’y opposer (article L.3141-2 du code du travail).

Concernant l’autre parent de l’enfant, son employeur ne peut pas rompre, non plus, son contrat de travail pendant les 10 semaines suivant la naissance de l’enfant, sauf pour faute grave ou pour impossibilité de maintenir le poste pour un motif étranger à l’arrivée de l’enfant. Dans ce cas, le licenciement est admis (article L.1225-4-1 du code du travail). Ces dispositions visent à permettre à l’autre parent de prendre leur congé d’accueil de l’enfant (congé paternité) sans risque de représailles.

**CONSEILS PRATIQUES**

Envoyez votre courrier en recommandé avec accusé de réception. Vous pouvez si vous le souhaiter, le doubler d’un envoi par mail avec plusieurs destinataires afin de pouvoir prouver que vous avez informé votre employeur. Dans ce courrier, il est préférable d’informer l’employeur de votre état de grossesse et des dates prévues pour le congé maternité. Rien ne vous empêche évidemment d’informer préalablement votre employeur oralement. Mais faites toujours suivre cette information orale de l’information écrite.

<Vos Nom et Prénom> <Nom Entreprise>

<Adresse> <Nom de votre interlocuteur>

<Poste occupé > <Adresse>

**Lettre recommandée avec AR**

 **A** <lieu>**, le** <date>

<Nom ou qualité de votre interlocuteur>**,**

**J’ai l’honneur de vous informer de mon état de grossesse.**

**Conformément aux dispositions de l'article L.1225-17 du code du travail, je partirai en congé de maternité à compter du** <date> **et ce, pour une période de 16 semaines.**

*OU (si troisième enfant)*

**S’agissant de mon troisième enfant, conformément aux dispositions de l'article L.1225-19 du code du travail, je partirai en congé de maternité à compter du** <date> **et ce, pour une période de 26 semaines**.

*OU (si naissances multiples)*

**Etant dans l’attente de** <jumeaux, triplés ou plus>, **conformément aux dispositions de l'article L.1225-18 du code du travail, je partirai en congé de maternité à compter du** <date> **et ce, pour une période de 34 semaines** *(pour des jumeaux)* / **de 46 semaines** *(pour des triplés ou plus)*.

**Mon congé de maternité prendra fin le** <date> **inclus**.

*(Le cas échéant)*

**Je vous informe que je compte prendre** <nombre de semaines> **semaines de congés payés dans le prolongement de mon congé maternité. Je reviendrai donc dans l’entreprise le** <date>.

**Vous trouverez ci-joint un certificat médical attestant de mon état de grossesse.**

*(En cas de licenciement notifié par l’employeur)*

**En application de l’article L.1225-5 du code du travail, mon état de grossesse emporte l’annulation du licenciement que vous avez prononcé à mon encontre le** <date de la notification du licenciement>. **Je continuerai donc de me présenter à mon poste de travail.**

*Je vous demande l’aménagement de mes conditions de travail (produits chimiques, travail de nuit, manutentions manuelles…) (en cas de refus demander un rendez-vous au médecin du travail)*

**Je vous prie d’agréer,** <nom ou qualité de votre interlocuteur>**, l’expression de mes salutations distinguées.**

 < Signature>

**Gardez une copie de tous les courriers que vous envoyez à votre employeur.**

**Ils pourront vous servir si vous saisissez le Conseil de Prud’hommes.**