

• La salariée bénéficie d'une **autorisation d'absence** Article L1225-16 pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Depuis l'intervention de la loi du 26 janvier 2016 citée en référence, en vigueur sur ce point depuis le 28 janvier 2016, la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Ces absences sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif.

• La **démission** de la femme enceinte peut se faire du jour au lendemain sans respect du préavis. Cette démission doit être notifiée par écrit.

➤ QUELS LIENS AVEC MES ÉLU.E.S DE TERRAIN ?

Le CHSCT a pour mission de contribuer à l'aménagement des conditions de travail. Il doit répondre aux problèmes liés à la maternité.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.

Vos élu.e.s connaissent vos accords d'entreprise et votre convention collective qui peuvent prévoir des dispositifs plus favorables, n'hésitez pas à les contacter pour avoir plus de renseignements.

➤ QUELLES SONT LES SANCTIONS ?

• **Sanctions civiles** : toute disposition à l'égard d'une salariée en raison de sa grossesse est nul de plein droit (art. L1132-4).

• **Sanctions pénales** : l'employeur qui commet une discrimination est sanctionné d'une peine d'emprisonnement de 3 ans et d'une amende de 45 000 euros (code pénal art. 225-2).

Votre Sentinelle :

F3C CFDT – Égalité Professionnelle

47-49 Avenue Simon Bolivar

75950 Paris Cedex 19

01 56 41 54 00

f3c@f3c.cfdt.fr

f3c-cfdt.fr



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

LA PROTECTION

DE LA SALARIÉE ENCEINTE



RÉSEAU SENTINELLES

Le code du travail prévoit une protection particulière de la salariée enceinte, du recrutement à la rupture du contrat de travail.

f3c-cfdt.fr

› DÉFINITION

Les articles L.1225-1 et L.1225-4 du code du travail prévoient une protection particulière de la salariée enceinte, du recrutement à la rupture du contrat de travail.

La femme enceinte n'est pas tenue de révéler à son employeur son état à moins de vouloir bénéficier des dispositions protectrices qui s'y attachent (art. L.1225-2). Pendant sa grossesse, elle bénéficie d'une surveillance médicale renforcée par le médecin du travail qui peut également proposer des aménagements, voire une mutation.

Lors de l'embauche, **l'employeur ne peut pas prendre en compte l'état de grossesse d'une femme pour refuser** de l'embaucher. En cas de litige, la charge de la preuve est inversée. C'est-à-dire que c'est à l'employeur de prouver que sa décision est indépendante de l'état de grossesse de la candidate. Il doit communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lors de la période d'essai, la salariée enceinte est protégée (article L.1225-1).

Une salariée ne peut pas être licenciée pendant sa grossesse, son congé maternité et les 6 semaines qui suivent.

Suite à la loi travail (août 2016) la salariée est protégée contre le licenciement pendant 10 semaines après son retour, contre 4 semaines auparavant. Cette protection bénéficie aussi à l'autre parent et aux parents adoptants.

› COMMENT INFORMER SON EMPLOYEUR ?

La salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. Le fait qu'elle ne le dise pas ne justifie pas une sanction, ni un licenciement, ni une rupture anticipée de CDD.

La salariée bénéficie de dispositions relatives à sa protection en tant que femme enceinte. Elle peut bénéficier : de la protection contre la rupture du contrat de travail, la protection contre le licenciement et bénéficier du congé maternité ou adoption.

Pour bénéficier de ces dispositions, la salariée remet (en main propre contre récépissé ou par lettre avec accusé de réception) **un certificat médical attestant son état de grossesse**. Dans ce document figurent les informations relatives à la date d'accouchement (présumée ou effective). Dès lors que l'employeur est informé de l'état de grossesse de la salariée, les règles de protection et de maternité s'appliquent. Cela signifie que même une information verbale est considérée comme valable.

› QUE FAIRE SI MON EMPLOYEUR DÉCIDE DE ME MUTER ?

La mutation constitue une mesure discriminatoire interdite (L.1225-1). La mutation est possible, si, et seulement si, la décision de l'employeur n'est pas fondée sur l'état de grossesse. Cela signifie que la réorganisation d'une entreprise peut justifier la mutation.

Cependant une salariée enceinte peut être affectée **temporairement** à un autre emploi si son état de santé l'exige. Cette demande peut être à son initiative ou à celle de l'employeur. La

mutation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse. À son retour, la salariée est réintégrée dans son emploi occupé avant la mutation temporaire. Ce changement temporaire n'entraîne aucune diminution de la rémunération (L.1225-7).

- **Lorsque la mutation temporaire est à l'initiative de la salariée** : la salariée fournit un certificat médical qui appuie sa demande. L'employeur reste tout de même seul juge de son affectation.

- **Lorsque la mutation temporaire est à l'initiative de l'employeur** : elle doit intervenir après l'avis du médecin du travail (L.1225-7). Cette décision s'impose à la salariée. Cependant, lorsque l'affectation s'effectue dans un autre établissement, la salariée doit donner son accord.

En cas de désaccord entre les deux parties, il faut s'adresser au médecin du travail. Il est le seul compétent à établir la nécessité médicale du changement d'emploi. Si le médecin du travail estime que la salariée peut occuper un nouvel emploi et que la salariée refuse, elle commet une faute pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire. Cela s'applique dans les deux cas énoncés ci-dessus.

Une salariée peut refuser une mutation non temporaire si celle-ci entraîne une modification de son contrat de travail.

› JE TRAVAILLE LA NUIT, MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME MUTER SUR UN EMPLOI DE JOUR ?

Une salariée travaillant la nuit peut prétendre à être affectée à un emploi de jour à sa demande pendant toute la durée de sa grossesse. Le médecin du travail peut également constater par écrit que l'emploi de nuit n'est pas compatible avec un état de grossesse. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendue jusqu'à la date du début du congé légal de maternité. Ce changement n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Lors de la suspension de son contrat de travail, la salariée bénéficie d'une rémunération composée :

- une allocation journalière versée par la Sécurité sociale ;
- une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur. Pour cela, la salariée doit avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise, avoir justifié dans les 48h cette incapacité, d'être prise en charge par la Sécurité sociale et d'être soignée sur le territoire français.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître les motifs à la salariée et au médecin du travail.

› QUE DOIS-JE SAVOIR AUSSI ?

- Les femmes enceintes doivent avoir la **possibilité de se reposer** en position allongée dans des conditions appropriées (R 4152-2).

- Le **médecin du travail** est tenu d'assurer une surveillance médicale renforcée pour les femmes enceintes. Lui seul détermine la fréquence et la nature des examens nécessaires à cette surveillance. Les déplacements entre le travail et le domicile peuvent constituer un facteur de risque potentiel.