

A St Just le 26 avril 2022.

Grossesse et emploi : ce qu'il faut savoir !

« Salariées, vous bénéficiez d'une protection légale contre le licenciement pendant la grossesse, le congé maternité et au retour du congé. »

Comment annoncer votre grossesse à votre employeur ?

- ☞ **Vous n'êtes pas tenue de déclarer votre grossesse lors d'une 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 du contrat de travail. Par ailleurs, un employeur ou un futur employeur n'a pas le droit de vous questionner sur vos projets parentaux.
- ☞ **Pour bénéficier des droits et protections liés à la grossesse et au congé maternité**, vous devez informer votre employeur de votre grossesse. La loi ne fixe aucun délai pour le faire.
- ☞ Lorsque vous décidez d'annoncer votre grossesse, faites-le par écrit. **Vous pouvez remettre contre récépissé ou envoi par lettre recommandée avec avis de réception un certificat médical attestant de votre grossesse**. Une simple information orale ne suffit pas à garantir la protection, car en cas de litige votre employeur pourrait nier avoir eu connaissance de votre état de grossesse.

La protection légale de la femme enceinte au travail et en congé de maternité.

- ☞ **Le licenciement ou la rupture de la période d'essai d'une salariée ayant déclaré sa grossesse est annulé**, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail. Le licenciement est également nul lorsqu'elle annonce par lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur qu'elle est enceinte dans les 15 jours suivant la réception de la lettre de licenciement.
- ☞ **Pendant le congé maternité, l'employeur ne peut pas licencier** une salariée, même en cas de faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat.
- ☞ **La grossesse et le congé maternité ne peuvent justifier le refus d'une embauche**, d'un renouvellement de contrat, d'un stage ou d'une formation, la résiliation d'un contrat de travail, y compris au cours d'une période d'essai, l'absence d'évaluation, le gel de la notation, le refus de primes et d'augmentation de salaire.
- ☞ **Pour les salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation**, la protection commence avant la grossesse. En effet, les salariées ayant déclaré bénéficier d'un traitement de procréation médicalement assistée ne peuvent pas être discriminées par leur employeur pour ce motif, même si elles ne sont pas encore enceintes.

Les autorisations d'absence et aménagements de poste de travail.

- ☞ La salariée **peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires** dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.
- ☞ L'autre parent bénéficie également **d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires.**
- ☞ Sur recommandations du médecin du travail ou du médecin de prévention, **la salariée peut bénéficier des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de son poste** de travail ou des mesures d'aménagement de son temps de travail.

La reprise du travail.

- ☞ Au retour du congé maternité, la salariée ne peut être licenciée pendant la période de protection 10 semaine. Elle est en droit de :
 - ⇒ Retrouver en priorité **son poste** ou en cas d'impossibilité **un emploi similaire** avec une rémunération au moins équivalente.
 - ⇒ **Bénéficier des augmentations** octroyées aux autres salariés qui ne lui auraient pas été accordées au cours de son congé maternité.
 - ⇒ Avoir **un entretien**, celui-ci devant être systématiquement proposé par l'employeur afin notamment **d'évoquer les perspectives d'évolution professionnelle** de la salariée et ses éventuels besoins de formation.
 - ⇒ **Allaiter son enfant**, pendant une année à compter du jour de la naissance, en disposant à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

Le cadre juridique.

- ☞ Textes généraux : La Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, et le code pénal.
- ☞ Pour les salariées du secteur privé : Le code du travail, et le Guide sur les discriminations en raison de l'état de grossesse dans le secteur privé. (vos élu.es **CGT DS Smith S^t Just** peuvent vous le fournir).

Certains employeurs vont plus loin que le simple respect du cadre légal en mettant en place des actions de prévention inscrites dans les accords collectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces mesures visent par exemple à informer les salariées des droits (aménagement de poste et/ou d'horaires, autorisation d'absence pour examens médicaux obligatoires, dispositions relatives à l'allaitement) et des avantages mis en place par l'employeur (primes à la naissance et autres services d'aide à la parentalité). **Chez DS Smith, c'est pour quand ?**

La CGT DS Smith S^t Just.



**GAGNER L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

