

## LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ

### SOMMAIRE

- L'état de grossesse doit-il être déclaré à l'employeur ?*
- Quels sont les modalités d'indemnisation du congé de maternité ?*
- La salariée enceinte peut-elle être affectée dans un autre emploi ?*
- Le congé de maternité peut-il être prolongé ?*
- Quels sont les droits de la salariée qui allaite ?*
- L'employeur peut-il résilier le contrat d'une salariée enceinte ?*
- Une salariée enceinte peut-elle démissionner sans préavis ?*

#### ▪ L'ÉTAT DE GROSSESSE DOIT-IL ÊTRE DÉCLARÉ À L'EMPLOYEUR ?

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour :

- ♦ refuser le recrutement,
- ♦ sous réserve d'une affectation temporaire, prononcer une mutation d'emploi.

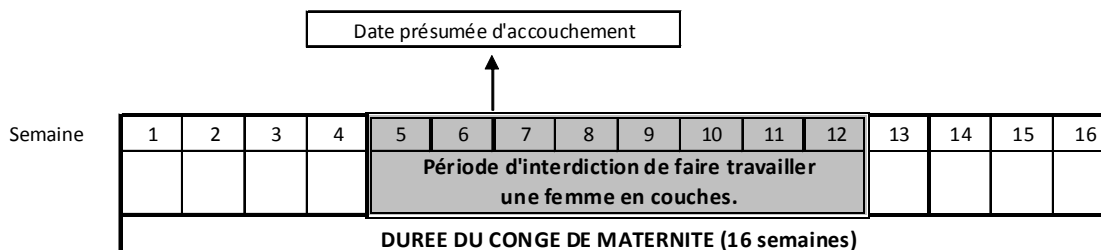
Il lui est interdit, en conséquence, de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée (C. trav., art. Lp. 1241-1).

Par ailleurs, la femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte (C. trav., art. Lp. 1241-2).

#### ▪ QUELLES SONT LES MODALITÉS D'INDEMNISATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ ?

Pendant la durée de son congé de maternité (16 semaines consécutives dont 6 semaines avant l'accouchement), la salariée a droit au versement d'une indemnité journalière. Cette indemnité correspond à 100% de la moyenne des salaires des 3 derniers mois effectivement travaillés par la salariée (LP n° 2006-4 du 25 janvier 2006 et arrêté n° 158/CM du 24 février 2006).

L'indemnité journalière afférente à la période de repos postérieure à l'accouchement est due même si l'enfant n'est pas né viable (LP n° 2006-4 du 25 janvier 2006).



Les salariées ne doivent pas travailler pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement. Il est également interdit d'employer les femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance (C. trav., art. Lp. 1243-1).

#### ▪ LA SALARIÉE ENCEINTE PEUT-ELLE ÊTRE AFFECTÉE DANS UN AUTRE EMPLOI ?

La salariée en état de grossesse peut être **affectée temporairement dans un autre emploi**, sur son initiative ou celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient sur l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé sont établies par le médecin du travail. L'affectation dans un autre établissement de la même entreprise est subordonnée à l'accord de la salariée en état de grossesse (C. trav., art. Lp. 1242-1).

L'affectation temporaire de la salariée enceinte **ne peut excéder la durée de la grossesse** et prend fin dès que son état de santé lui permet de retrouver son emploi initial (C. trav., art. Lp. 1242-2).

Le changement d'affectation de la salariée en état de grossesse **n'entraîne aucune diminution de la rémunération**. Toutefois, lorsque le changement d'affectation intervient sur l'initiative de la salariée, **le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise** à la date fixée par le médecin comme date de début de grossesse (C. trav., art. Lp. 1242-3).

## ▪ **LE CONGÉ DE MATERNITÉ PEUT-IL ÊTRE PROLONGÉ ?**

La durée du congé de maternité peut être augmentée dans la limite de vingt et un jours dans les cas suivants (C. trav., art. Lp. 1243-2) :

- maladie de la mère liée à la grossesse ou aux couches,
- prématurité du nourrisson,
- naissances multiples.

L'indemnisation de la période de prolongation est soumise à l'accord de la caisse de prévoyance sociale, après production d'un certificat médical attestant l'impossibilité pour la salariée de reprendre le travail (LP n° 2006-4 du 25 janvier 2006).

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 ou 19 semaines de suspension de contrat auxquelles la salariée a droit (LP n° 2006-4 du 25 janvier 2006).

## ▪ **QUELS SONT LES DROITS DE LA SALARIÉE QUI ALLAITE ?**

Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, les mères qui allaitent leur enfant disposent, à cet effet, d'une heure par jour durant les heures de travail.

Ce temps d'allaitement est rémunéré. Il est réparti en deux périodes de 30 minutes : l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. Ces périodes peuvent être prises par les mères aux heures fixées d'accord entre elles et l'employeur.

À défaut d'accord, ces heures sont placées au milieu de chaque période (C. trav., art. Lp. 1243-3).

## ▪ **L'EMPLOYEUR PEUT-IL RÉSILIER LE CONTRAT DE LA SALARIÉE ENCEINTE ?**

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, ni au cours de la période d'essai, ni pendant l'intégralité de la période de suspension du contrat de travail à laquelle elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ce congé. Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve de maintenir ce contrat, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement (C. trav., art. Lp. 1244-1).

La rupture du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus à l'article Lp. 1244-1, ne peut prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre du congé de maternité (C. trav., art. Lp. 1244-2).

Sauf lorsqu'il est prononcé pour l'un des motifs étrangers à la grossesse ou à l'accouchement, prévus à l'article Lp. 1244-1, le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse (C. trav., art. Lp. 1244-3).

## ▪ **UNE SALARIÉE ENCEINTE PEUT-ELLE DÉMISSIONNER SANS PRÉAVIS ?**

Toute femme enceinte dont l'état de grossesse est médicalement constaté ou dont la grossesse est apparente, peut démissionner sans préavis et sans avoir à payer d'indemnité de rupture du contrat (C. trav., art. Lp. 1244-5).

### **Textes de références :**

Articles Lp. 1241-1 à Lp. 1245-2 du code du travail  
Loi du pays n° 2006-4 du 25 janvier 2006  
Arrêté n° 158 CM du 24 février 2006

