

# Grossesse, Maternité : le droit des salariées.

Dans la vie d'une femme, il peut arriver et il arrive souvent que cette dernière souhaite fonder une famille et décide d'avoir un enfant.

Si cette femme est salariée, elle sera protégée pendant son état de grossesse et après ce dernier, durant sa maternité.

Le Code du travail encadre cette protection afin d'éviter toute discrimination et toute rupture de contrat abusive liée à son état de grossesse.

Cette petite foire aux questions sur la grossesse et le droit du travail, quels sont les droits des salariées enceintes et de celles qui ont accouché ?

**Je viens d'apprendre que je suis enceinte et j'ai un entretien d'embauche, dois-je informer mon futur nouvel employeur de mon état de grossesse ?**

Votre futur employeur ne peut pas rechercher des informations relatives à votre état de grossesse (article L 1225-1 du Code du travail), cela signifie qu'il ne peut vous poser des questions personnelles durant l'entretien et notamment vous demander si vous êtes enceinte.

Si vous ne l'informez pas de votre état de grossesse, vous mentez par omission et il est vrai que c'est très tentant. D'autant plus que la Cour de cassation a admis la possibilité pour une salariée de dissimuler son état de grossesse au moment de l'embauche (*Cass.soc.23 février 1972, Bull.civ. V n°152*).

On peut comprendre un employeur et se mettre à sa place, il n'aura pas forcément très envie de recruter une employée certes qualifiée et compétente mais enceinte qu'il devra

remplacer. Il ne voudra pas de complications.

Il faut que vous agissiez en fonction de votre tempérament, réussirez-vous à ne rien dire et par la suite à lui dire car vous y serez obligée en vous sentant peut-être un peu coupable de ne pas l'avoir dit au moment de l'entretien ?

Vous pourrez penser que cet employeur vous en voudra et que les relations de travail pourront se détériorer à cause de ce mensonge du début de la relation de travail.

Dans le cadre de ma pratique, j'ai pu recevoir un employeur qui a été particulièrement contrarié par une embauche d'une salariée qui lui a caché sa grossesse et qui lui a révélé son état après sa période d'essai... La CJCE a précisé sur ce point que la dissimulation d'une salariée de son état de grossesse ne peut être une cause anticipée de rupture du contrat de travail à durée déterminée. (CJCE 4 octobre 2001, aff 109/00 *Tele Danmark AS et HK*)

Il ne faut pas non plus rêver je pense, il paraît évidemment que peu de futurs employeurs apprécieront votre honnêteté, entre une candidate enceinte, et une autre pas enceinte à compétence égale, je crains que le choix soit très rapide et rarement en votre faveur.

Ceci explique cet article du Code du travail sur la protection de la grossesse qui précise par ailleurs que « *l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre sa période d'essai (...)* ».

**J'ai annoncé à mon employeur que je suis enceinte, je sais qu'il va mal le prendre, peut-il mettre fin à mon contrat de travail ?**

Votre employeur ne peut pas vous licencier en raison de votre état de grossesse.

Il peut vous licencier que s'il justifie d'une faute grave non

liée à l'état de grossesse ou de son impossibilité de maintenir votre contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Attention: la rupture de votre contrat ne pourra vous être notifié ou prendre effet pendant les périodes de suspension du contrat de travail (congé maternité, congés payés après le congé maternité et pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes)

(article L 1225-4 du code du travail).

### **Quelle est la faute grave que peut me reprocher mon employeur pour me licencier ?**

Tout d'abord, il faut que la faute reprochée par votre employeur soit bien réelle et que les faits qui vous sont reprochés ne doivent pas être liés à votre état de grossesse.

Puis, cette faute doit être si grave qu'elle vous empêche d'exécuter votre préavis (définition classique de la faute grave). La charge de la faute de cette faute grave repose sur l'employeur.

Il y a peu de jurisprudence de la Cour de cassation sur des exemples de fautes graves, ceci s'explique, la Cour de cassation statue sur le droit et non sur les faits. Les juges du fond sont souverains pour les apprécier.

Un arrêt de la Cour de cassation toutefois: A été considéré comme une faute grave de la salariée enceinte le fait en vue d'obtenir des prestations complémentaires, de compléter un document qui ne pouvait émaner que de l'employeur en y apposant un paragraphe laissant croire que ce dernier l'avait signé; (Cass.soc. 9 décembre 1998).

La Cour d'appel de Bordeaux a pu décider que constituait une faute grave, les absences injustifiées de la salariée après son congé maternité suivi de son congé parental (la salariée ne démontrait pas avoir informé son employeur de son

renouvellement du congé parental). (Cour d'appel de Bordeaux, Chambre sociale, 5 avril 2017, section A, n° RG 16/03161).

### **Je dois faire beaucoup d'examens médicaux pendant ma grossesse, dois-je poser des jours de congés pour les effectuer ?**

Non, le code du travail prévoit que vous bénéficiez d'une autorisation d'absence pour vous rendre aux examens médicaux obligatoires prévus à l'article L 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la grossesse et des suites de l'accouchement. Si vous avez recours à l'assistance médicale à la procréation (PMA) vous bénéficiez également de cette autorisation d'absence.

Sachez que votre conjoint salarié bénéficiera également de ces autorisations d'absence pour vous accompagner à trois des examens obligatoires.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis au titre de votre ancienneté.

(article L1225-16 du Code du travail)

### **Quand est-ce que commence mon congé maternité, il est de quelle durée ?**

Sauf convention collective plus favorable (le principe de faveur s'applique encore, les ordonnances « Macron » ne sont pas encore passées... ), vous avez le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. (article L 1225-17 du Code du travail).

Si vous le souhaitez vous pouvez réduire la durée de suspension de votre contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement sous réserve d'un avis favorable d'un professionnel de santé. Cette réduction peut

être de 3 semaines maximum. La période postérieure à la date d'accouchement est alors augmentée d'autant.

**J'allaite mon enfant, je reprends le travail, comment faire, puis-je allaiter à mon travail ou m'absenter pour cette raison ?**

Vous bénéficiez d'une heure par jour pendant une année à compter du jour de la naissance pour allaiter votre enfant pendant vos heures de travail (article L 1225-30 du Code du travail).

Vous pouvez allaiter votre enfant dans l'établissement pendant cette heure de travail (article L 1225-31 du Code du travail).

Si vous travaillez dans une entreprise de plus de 100 salariées, l'employeur doit mettre à votre disposition dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement. (article L1225-32 du Code du travail).

**Je ne suis plus en congé maternité, mon employeur peut-il me licencier, je sais qu'il n'attend que mon retour pour rompre mon contrat de travail, il m'a remplacé et n'a pas accepté mon absence ?**

Tout dépend depuis quand vous avez repris le travail, en effet vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement « simple » 10 semaines après l'expiration de votre congé maternité ou votre congé parental. (article L1225-4 du Code du travail); Durant cette période de protection, votre employeur pourra vous licencier mais attention pour des raisons non liées à votre maternité et seulement pour faute grave qu'il devra prouver bien entendu si vous contestez ce licenciement devant le Conseil de Prud'hommes.

Si la période de protection est expirée, l'employeur pourra vous licencier pour cause réelle et sérieuse: insuffisance professionnelle par exemple... La preuve sera partagée dans cette hypothèse entre vous et votre employeur.

**Mon employeur prétend rencontrer des difficultés économiques alors que je suis enceinte, peut-il me licencier ?**

S'il rencontre bien des difficultés économiques, la réponse est oui à condition que ce licenciement ne soit pas en rapport avec votre état de grossesse, c'est ce que prévoit l'article L 1225-4 du code du travail lorsqu'il mentionne l'impossibilité de maintenir votre contrat pour des motifs étrangers à votre état de grossesse.