Image not found or type unknown

Je suis enceinte, quels sont mes droits?

publié le **06/09/2016**, vu **2228 fois**, Auteur : ALIAS AVOCAT

Vous êtes salariée et vous venez d'apprendre que vous êtes enceinte : Félicitations ! Mais la grossesse est souvent synonyme de questions quant à ses conséquences sur votre travail. Quels sont vos droits ? Avez-vous des obligations à respecter ? ALIAS AVOCAT répond à vos questions !

La loi vous protège !

La loi a souhaité protéger la femme enceinte, puisque la grossesse est trop souvent un frein à l'évolution de la salariée, conduisant parfois à sa mise au placard ou à son licenciement.

1. Vous n'êtes pas tenue d'informer votre futur employeur de votre grossesse

Tout d'abord, au simple stade de la candidature à un emploi, vous n'êtes pas tenue de révéler votre grossesse. Votre futur employeur ne pourra pas vous le reprocher par la suite.

La loi interdit d'ailleurs à votre futur employeur de chercher à savoir pendant l'entretien d'embauche si vous êtes enceinte ou si vous comptez l'être.

2. Vous décidez de la date à laquelle vous informez votre employeur de votre grossesse

Une fois engagée, vous seule décidez du moment où vous déclarerez votre grossesse à votre employeur.

Il est évident que passé un certain stade vous ne pourrez plus cacher votre grossesse mais votre employeur ne pourra tirer aucune conséquence d'une déclaration de grossesse qu'il jugerait tardive.

3. Vous bénéficiez de conditions spécifiques de travail adaptées à votre grossesse

- Tout d'abord votre employeur ne peut pas vous imposer de mobilité professionnelle pendant votre grossesse ;
- D'autre part, vous bénéficiez d'une autorisation d'absence pour vous rendre aux examens médicaux obligatoires et ces absences ne doivent entraîner aucune diminution de salaire ;
- Vous ne devez pas être affectée à des travaux qui vous exposent à des risques particuliers (agents toxiques pour la reproduction, produits antiparasitaires, benzène, plomb métallique et ses composés, virus de la rubéole ou toxoplasmose, travaux en milieu hyperbare dès lors que la pression relative maximale est supérieure à 100 hectopascals).

Si tel est le cas, votre employeur doit vous proposer un poste de reclassement compatible avec votre grossesse et ce reclassement temporaire ne doit entraîner aucune baisse de salaire ;

- Si vous travaillez de nuit, vous pouvez demander à travailler de jour ;
- L'article R4152-2 du Code du travail prévoit que vous devez pouvoir vous reposer en position allongée, dans des conditions appropriées ;
- Enfin, si vous allaitez, les articles L1225-30 et suivants du code du travail prévoient que vous pouvez allaiter votre enfant dans l'entreprise 1 heure chaque jour pendant un an après la naissance et qu'un local doit être dédié à l'allaitement dans les entreprises employant plus de 100 salariées.

4. Vous ne pouvez pas être licenciée

La loi pose l'interdiction de principe du licenciement de la salariée enceinte.

Il n'y a que 2 exceptions :

- En cas de faute grave non liée à la grossesse
- En cas d'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse (ex : la fermeture du site).

Vous pouvez en revanche signer une rupture conventionnelle pendant votre congé maternité si vous le souhaitez.

- Point de départ de la protection:

L'interdiction de vous licencier s'applique dès que vous avez informé votre employeur de votre grossesse.

La loi va même plus loin, puisque si vous adressez à votre employeur un certificat médical de grossesse au plus tard 15 jours après votre licenciement, votre licenciement sera annulé. Et la protection joue même si vous n'étiez pas enceinte au jour du licenciement mais que vous êtes tombée enceinte dans les 15 jours qui ont suivi.

- Durée de la protection

Vous ne pouvez pas être licenciée :

- pendant toute la durée de votre grossesse (sauf faute grave non liée à la grossesse ou impossibilité pour votre employeur de maintenir le contrat) ;
- pendant votre congé maternité : pendant cette période l'interdiction de licencier est absolue puisque même en cas de faute grave non liée à la grossesse ou d'impossibilité de maintenir le contrat le licenciement ne peut pas être notifié. Votre employeur devra attendre la fin de votre congé maternité ;
- enfin vous êtes également protégée pendant les 4 semaines qui suivent la fin de votre congé maternité (sauf à nouveau pour faute grave non liée à la grossesse ou impossibilité pour votre employeur de maintenir le contrat).

- Sanction

Si vous êtes malgré tout licenciée en raison de votre grossesse, le licenciement est nul et l'employeur devra vous verser le salaire que vous auriez perçu pendant toute la période couverte par la nullité ainsi que d'éventuels dommages et intérêts.

Il vous faudra saisir le conseil des prud'hommes.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

5. Enfin, vous ne pouvez pas être discriminée en raison de votre grossesse

Les discriminations fondées sur votre grossesse, telles que rétrogradation, mise au placard ou encore refus d'augmentation ou de versement de prime ou bonus, tombent sous le coup de sanctions pénales.

Vous pourrez en outre obtenir en justice des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à vous rendre sur notre site internet : http://www.alias-avocat.fr/ **ou à nous contacter au 01 71 26 72 99**.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés