



La protection de droit du travail et la femme enceinte

publié le **25/02/2014**, vu **26936** fois, Auteur : [carole VERCHEYRE GRARD](#)

La protection de droit du travail et la femme enceinte

La grossesse est très protégée par la législation sociale française.

Dès lors si vous êtes enceinte ou si vous employez une femme enceinte, vous devez impérativement connaître les dispositions légales du droit du travail applicable qui instaurent :

- **le droit de garder le silence sur son état de grossesse ou d'informer son employeur**
- **des garanties très protectrices du contrat de travail et de la santé de la femme dès que l'employeur est informé de l'état de grossesse.**

Dans tous les cas d'emploi salarié, il est nécessaire de faire reconnaître et appliquer ses droits dans le respect de la confiance instaurée entre employeur et employés.

I-le droit de garder le silence sur son état de grossesse ou d'informer son employeur

En vertu de l'article L1225-2 du Code du Travail, la salariée ou la candidate à l'embauche n'a **aucune obligation de révéler son état de grossesse.**

Il reste cependant que la femme enceinte qui **souhaite bénéficier de la protection légale et des avantages conventionnels se doit d'en informer son employeur** en respectant les délais légaux.

1- le droit au secret

A ce titre, la salariée enceinte peut conserver le secret :

- au moment de l'embauche
- pendant la période d'essai
- pendant l'exécution de son contrat de travail.

Ainsi si la salariée subit malheureusement une fausse couche ou une IVG, l'employeur n'a pas à en avoir connaissance et ne peut que solliciter de la part de la salariée un justificatif médical justifiant son absence.

Il ressort de ce qui vient d'être rappelé précédemment que :

- toute personne candidate à un poste peut valablement cacher son état de grossesse

- le fait de cacher sa grossesse à son employeur ne saurait justifier son licenciement
- le médecin du travail est lié par le secret professionnel sur l'existence de l'état de grossesse aussi longtemps que l'employeur n'en a pas été avisé par la salariée elle-même. (une circulaire ministérielle n°13 548 du 2 mai 1985)

Dès lors la fiche médicale transmise à l'issue de la visite médicale d'embauche ne doit comporter aucune mention d'ordre médicale mais simplement un avis sur l'aptitude de la salariée et l'indication des postes auxquels celle-ci ne peut être affectée.

2- l'information de l'employeur

L'article R 1225-1 du Code du Travail prévoit que la salariée qui souhaite bénéficier de la protection, **informe son employeur de sa grossesse par remise de son certificat médical attestant de son état de grossesse et de la date présumée de l'accouchement.**

Même si **la jurisprudence considère que l'envoi du certificat médical n'est pas impératif,**([Cour de Cassation Chambre sociale 9 juillet 2008 n° 07.41927](#)) il est vivement conseillé d'envoyer soit une lettre recommandée à son employeur indiquant son état de grossesse, soit de lui remettre en mains propres une lettre contre signature et ce dans les trois premiers mois.

En tout état de cause, il est toujours également possible d'indiquer son état de grossesse à son employeur si ce dernier a notifié un licenciement en ignorant l'état de grossesse.

Le licenciement est annulé si la salariée en enceinte envoie dans un délai de 15 jours un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de l'accouchement.

Cependant, il apparaît qu'il existe deux cas où la production de justificatifs médicaux n'annule pas le licenciement :

- lorsque ce dernier est prononcé pour faute grave de la salariée
- ou pour un motif étranger à la grossesse.

II - des garanties très protectrices du contrat de travail et de la santé de la femme dès que l'employeur est informé de l'état de grossesse

Il convient de savoir en premier lieu que la salariée est protégée de manière conséquente pendant sa grossesse en vertu des dispositions prévues par les articles L1225-1 du Code du travail

? La non discrimination en raison de l'état de grossesse

Toute discrimination fondée sur l'état de grossesse est interdite, que ce soit l'embauche, la résiliation du contrat ou la période.

En tout état de cause, l'employeur ne doit pas prendre en considération le fait qu'une femme soit enceinte pour refuser de l'embaucher.

Le Code du Travail lui interdit donc de rechercher ou de faire rechercher des informations sur une éventuelle grossesse de la personne qui se présente à l'embauche.

En cas de litige, la preuve permettant à l'employeur de justifier sa décision lui appartient.

Il s'agit d'un renversement de la charge de la preuve puisqu'en matière contentieuse, il appartient généralement à celui qui a fait état d'un comportement fautif d'en apporter la preuve.

Le Code du Travail prévoit que l'employeur peut être condamné à des dommages et intérêts et qu'il également passible de sanctions pénales, peines pour les contraventions de 5ème classe. (article 225-1 du code pénal)

? La femme enceinte a droit de suspendre son contrat de travail pendant une durée prédéfinie légalement

La femme peut suspendre son contrat de travail:

- pendant une période globale de 16 semaines : 6 semaines avant + 10 semaines après,
- à partir de la 3ème naissance, ce congé est de 26 semaines : 8 semaines avant et 18 semaines,

Il est possible de bénéficier de congés anté-nataux pour un état pathologique. (15 jours)

Il faut également noter :

- que lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée de suspension du contrat de travail peut être prolongée des congés prénataux non pris
- que la durée du congé postnatal peut être rallongée de 4 semaines en cas d'état pathologique résultant de l'accouchement.

La durée du congé est similaire en cas d'adoption.

Les congés légaux peuvent être prolongés en cas de naissances multiples de grossesse pathologique.

Il peut être également reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant.

L'employeur n'a pas le droit sous peine d'amende d'accepter la femme au travail pendant 8 semaines avant et après l'accouchement et en aucun cas pendant les 6 semaines qui suivent l'accouchement, article L2225-29

? La femme enceinte peut démissionner de son poste à tout moment

La femme peut rompre son contrat de travail à tout instant sans avoir à observer un préavis article L122-32 du Code du Travail.

? La femme enceinte ne peut pas être licenciée sauf dans certaines circonstances très délimitées

L'employeur ne peut sauf cas exceptionnel licencier la femme pendant sa grossesse et pendant la période de suspension provisoire de son contrat de travail après l'accouchement.

A défaut le licenciement est nul.

L'employeur qui renonce au licenciement prononcé en apprenant l'état de grossesse doit le faire très rapidement (voir par exemple : [Cour de cassation chambre sociale 6 octobre 2010 N° de pourvoi: 08-43171](#))

Cette interdiction se prolonge pendant les 4 semaines qui suivent ces périodes, article L1225-4

En effet, l'article L1225-4 al 1 du Code du Travail interdit à l'employeur de résilier le contrat de travail pendant la période d'état de grossesse médicalement constaté.

Sauf si l'employeur peut justifier le licenciement par :

- une faute grave (tels que refus d'exécuter une tâche entrant dans son attribution et n'exigeant pas un effort considérable, insuffisance professionnelle grave, manquement à l'obligation de réserve, violence et injure)
- l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse de maintien du contrat.(tels réorganisation de l'entreprise, suppression de poste)[\(Cour de cassation chambre sociale 6 octobre 2010 N° de pourvoi: 08-70109 \)](#)

En tout état de cause, il faut être particulièrement vigilant sur la motivation de la lettre de licenciement.

Cette dernière doit être précise, indiquer les circonstances qui nécessitent la suppression du poste.

En cas d'incapacité de la salariée enceinte médicalement constaté, il devra lui être appliqué les règles protectrices de l'article L. 1226-4 du code du travail, il incombe à l'employeur de reclasser le salarié dans le mois de sa déclaration d'incapacité par le médecin du travail. [\(Cour cassation chambre sociale 26 janvier 2011 N° de pourvoi: 09-72012 \)](#)

A nouveau, les juridictions estiment que la charge de la preuve appartient à l'employeur.

? Droit d'affectation temporaire à un autre emploi pour raison médicale :

La femme enceinte peut solliciter une affectation temporaire à un autre emploi en raison des circonstances médicales.

Il résulte des textes légaux que lorsque la salariée enceinte a un état de santé qu'il l'exige, l'employeur peut être temporairement amené à affecter la salariée dans un autre service qui correspondra mieux à sa situation médicale.

Ce droit d'affectation temporaire est mis en place soit à l'initiative de l'employeur après avis du médecin du travail, soit à l'initiative du salarié après avis de son médecin traitant confirmé si l'employeur a demandé un arbitrage par le médecin du travail.

En tout état de cause, le salaire est maintenu.

Ce droit est bien entendu limité à la période de grossesse.

A l'issue du congé de maternité, la salariée est réintégrée à son emploi précédent.

L'employeur qui souhaite affecter une salariée enceinte à un autre établissement, doit obligatoirement lui demander son accord

Enfin, l'employeur qui souhaite muter définitivement une femme en état de grossesse ne peut le faire que si cette mutation est motivée par des circonstances étrangères à l'état de grossesse.

? Les travaux interdits par les femmes enceintes :

Le Code du Travail interdit notamment :

- L'emploi des femmes enceintes aux étalages extérieurs après 22H00 ou quand la température est inférieure zéro,
- Le travail des femmes qui consiste à leur faire porter des charges par tricycle, porteur à pédales ou diable et cabrouets),
- De les affecter à des travaux les exposant au plomb métallique et à ses composés,
- De les affecter à des travaux hyperbares dès lors que la pression relative maximum excède 1,2 bar,
- De les exposer à un risque de rubéole ou de toxoplasmose,

Si vous avez le moindre doute sur les risques professionnels encourus, il convient de saisir le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) qui intervient dans le cadre de missions de contrôle et d'études et qui analyse les risques professionnels auxquels les femmes enceintes pourraient être exposées.

? Surveillance médicale renforcée:

Les femmes enceintes ont droit à l'égard des particuliers, d'une part le médecin du travail a pour tâche d'assurer leur surveillance médicale, il doit également proposer des mutations ou des transformations lorsque c'est nécessaire.

Mais la femme enceinte est également autorisée à s'absenter pour se soumettre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la Santé Publique (7 examens au total, espacés de mois en mois).

Ses absences sont rémunérées et assimilées au travail effectif pour la détermination et la durée des congés payés. (article L 1225-6)

? Spécificité des conventions collectives

Il est à noter que les conventions collectives accordent souvent des avantages supplémentaires aux femmes enceintes ou aux jeunes mères.

Le plus souvent, les avantages conventionnels portent sur des aménagements d'horaires, heures d'arrivée retardées, heures de sortie avancées.

contact: carole.vercheyre-grard@avocat-conseil.fr - 55 av de la Grande Armée 75116 Paris - tél 0144051996