



La protection de la salariée enceinte

Actualité législative publié le **17/07/2014**, vu **1944 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Les articles L.1225-4 et suivants du Code du travail prévoient une protection spécifique de la salariée enceinte.

La protection de la salariée enceinte sera mise en œuvre dès lors que son employeur avait connaissance de son état de grossesse. Si l'information de son état de grossesse par l'envoi d'un certificat médical (R. 1225-1 du Code du travail) par LRAR ou remise contre récépissé est conseillée aux fins de faciliter la preuve, elle n'est pas obligatoire.

La salariée en état de grossesse bénéficie d'un congé maternité de :

- 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après lorsque le nombre d'enfants est porté à 1 ou 2 ;
- 8 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après lorsque le nombre d'enfants est porté à 3 ou plus ;
- 12 semaines avant l'accouchement et 22 semaines en cas de naissance de jumeaux ;
- 24 semaines avant l'accouchement et 22 semaines en cas de naissance de triplés ou plus ;

Le congé est augmenté de 2 semaines avant l'accouchement et 4 semaines après en cas de grossesse pathologique.

En vertu de l'article L. 1225-4 du Code du travail, « ***Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes*** ».

Toutefois, en cas de **faute grave** ou d'**impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat pour un motif étranger** à la grossesse ou à l'accouchement, le contrat peut être rompu par l'employeur mais elle ne sera effective ou notifiée qu'à l'issue des périodes de congés maternité.

La salariée enceinte doit retrouver son emploi à l'issue de son congé maternité quand bien même elle aurait dû être affectée à un autre emploi temporairement du fait de son état de santé médicalement constaté.

De même, lorsqu'elle travaille de nuit, elle peut être affectée sur un poste de jour durant sa grossesse et la période du congé postnatal.

Maître JALAIN - Avocat en droit du travail au Barreau de Bordeaux

PLUS D'INFOS : www.avocat-jalain.fr

Contact : contact@avocat-jalain.fr

Adresse : 197 rue des orangers BORDEAUX (33 200)