**Mise en situation :**

Lors de ma période de formation en milieu professionnel au Crédit Mutuel de Merlebach.

J’ai constaté en rédigeant mon rapport de stage, plus précisément l’organigramme qu’il y avait des employées en CDI ou CDD remplacées pour cause de grossesse.

Je me suis demandé quelles sont les différentes démarches à suivre pour une employée en cas de grossesse.

**Quels sont les obligations de l’employeur et de la salariée ?**

**La déclaration de grossesse**

Lors ce que vous apprenez votre grossesse, vous devez avertir votre employeur, en lui envoyant par lettre recommandé avec un accusé de réception, l’attestation médicale, mentionnant la date présumée de votre accouchement.

Cette formalité vous permettra de bénéficier des [dispositions protégeant la femme salariée enceinte](http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/700-grossesse-contrat-de-travail-les-droits-de-la-femme-enceinte).

Ellebénéficie d’un congé maternité, il se décompose en deux parties, la première dite prénatal et la seconde dite post – natale. Ils dépendent tous deux de la nature de la naissance et du nombre d’enfants.

La durée de ce congé est fixée par la loi, en fonction du nombre d’enfant en bas âge, d’une naissance multiple ou pas. La durée minimale peut être augmentée dans certaines conventions collectives.

### Naissance unique

### Pour la naissance d'un premier ou d'un deuxième enfant

⮱ Avant l'accouchement : 6 semaines

 ⮱ Après l'accouchement : 10 semaines

**Quand il s'agit d'un troisième enfant (ou plus) :**

⮱Avant l'accouchement : 8 semaines

⮱Après l'accouchement : 18 semaines. Dans ce cas, la mère peut augmenter son congé prénatal dans la limite de deux semaines, la durée du congé postnatal étant réduite d'autant.

### Naissances multiples

**Quand la mère attend deux jumeaux**

⮱Avant l'accouchement : 12 semaines

⮱Après l'accouchement : 22 semaines. Dans ce cas, la mère peut augmenter son congé prénatal dans la limite de quatre semaines, la durée du congé post-natal étant réduite d'autant.

La salariée peut renoncer à tout ou en partie de son congé.

Cependant il faut respecter les périodes d’interdiction d’emploi: la loi mentionne aux employeurs l’interdiction de faire travailler une femme enceinte ou venant d’accoucher. Pendant une période de huit semaines au totale, comprenant les six semaines suivant l’accouchement. Ce qui fait un total de quatorze semaines.

**Les obligations de l’employeur et l’employée**

L’employeur peut proposer **avec l’accord du médecin du travail,** un aménagement des conditions de travail de la salariée enceinte (mutations provisoires, transformations ou aménagements de poste, modifications des conditions de travail, affectations temporaires à un autre emploi le temps de la grossesse, sans diminution de rémunération pour un poste de nuit, affectations dans un autre établissement si l’intéressée est d’accord…).

L’employeur a également **l’interdiction d’affecter la salariée enceinte à certains postes dits dangereux.**

D’une part, les postes au cours desquels la salariée pourrait être exposée à des agents avérés toxiques pour la reproduction, au benzène, au virus de la rubéole…, sauf s'il est prouvé que la salariée est suffisamment protégée, à certains produits antiparasitaires utilisés en matière agricole par exemple.

D’une autre part l’employeur ne peut faire travailler une femme enceinte à l’extérieur après 22heures ou quand la température est inférieure à 0°C. De plus il est interdit de lui faire porter des charges trop lourdes. (Ceci est mentionné dans la loi.)

La salariée enceinte bénéficie d’une autorisation d’absence lors des contrôles médicaux obligatoires, pendant toute la durée de sa grossesse. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif.
Certaines conventions collectives prévoient également des allégements d'horaires ou des [temps de pause](http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/4998-pause-et-temps-de-travail).

De plus, l’employeur a une **interdiction d’employer** une salariée enceinte pendant une période de huit semaines au total avant et après l’accouchement, et **en aucun cas pendant les six semaines suivant l’accouchement, sous peine d’une amende de 1.500 euros, à 3.000 euros en cas de récidive.**

L’employeur à l**’interdiction formelle de licencier** une salariée, dont l’état de grossesse est médicalement constaté, **pendant l’intégralité des périodes de suspension du contrat de travail**.

Sauf dans deux cas :

* Pour faute grave non liée à l'état de grossesse,
* Pour [motif économique](http://droit-finances.commentcamarche.net/droits-salaries/sl140-le-licenciement-economique.php3) (réorganisation de l'entreprise, fermeture de l'établissement, etc.)

**Le retour du congé maternité**

Une fois le congé maternité fini, la salariée doit retrouver l’emploi qu’elle occupait avant son départ ou un emploi équivalent avec la même rémunération.

Cependant si elle le souhaite, le code du travail autorise à réduire son temps de travail d'**au moins un cinquième de la durée de l'établissement**. C'est-à-dire, si l’entreprise travaille 35 heures, elle peut demander de réduire son activité d'au moins sept heures par semaine, plus si elle le désire.

Par contre la durée de travail ne pourra **pas être inférieure à 16 heures hebdomadaires.**

La salariée sera **payée au prorata de son temps de présence**. Elle doit en informer l’employeur par lettre recommandée avec avis de réception au moins un mois avant le terme de son congé de maternité. Le temps partiel est fixé pour un an, renouvelable deux fois.

Son contrat de travail ne peut subir aucun changement.

La salariée doit passer une visite médiale de reprise sous huit jours suivant son retour.

**Conclusion :**