



Santé - Sécurité au travail
CLICHY - LEVALLOIS - NEUILLY

51, rue Baudin - BP178
92305 LEVALLOIS-PERRET CEDEX
Tél. : 01 47 58 64 14
Fax. : 01 47 58 25 92
Courriel : info@amediclen.org
Site internet : www.amediclen.org

LA GROSSESSE

Embauche et période d'essai

L'état de grossesse ne peut être pris en considération par l'employeur pour refuser l'embauche ou pour rompre le contrat de travail pendant la période d'essai. Il ne doit rechercher aucune information concernant l'éventuel état de grossesse d'une candidate à l'emploi et celle-ci n'est pas tenue de révéler son état.

Information de l'employeur

La salariée enceinte n'est pas tenue de révéler son état à son employeur, sauf si elle demande à bénéficier des dispositions concernant la protection de la grossesse (autorisations d'absence, mutation temporaire à un autre emploi...). Elle doit alors fournir à l'employeur un certificat médical attestant son état.

Elle doit en revanche avertir l'employeur de son départ en [congé de maternité](#) et de la date à laquelle elle reprendra son travail.

Des autorisations d'absence

La salariée enceinte a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour se rendre aux examens périodiques obligatoires de surveillance médicale de la grossesse (le premier dans les trois premiers mois, puis un au cours de chaque mois suivant).

Des conditions de travail aménagées

Lorsque son état de santé l'exige (sur attestation médicale), la salariée enceinte peut demander un changement provisoire d'emploi, sans diminution de salaire.

Le changement d'affectation peut aussi être demandé par l'employeur, après avis du médecin du travail.

La convention collective applicable à l'entreprise peut par ailleurs prévoir des pauses et des aménagements d'horaires au bénéfice des salariées enceintes.

Des changements d'affectation en cas de risques particuliers ou de travail de nuit

Des aménagements de poste doivent être proposés aux salariées en état de grossesse médicalement constaté :

- occupant un poste de travail qui les expose à certains risques (exposition à des agents toxiques pour la reproduction...). L'employeur doit leur proposer un autre emploi, compatible avec leur état ;
- À leur demande, elles peuvent être affectées à un poste de jour pendant la durée de leur grossesse. Si le médecin du travail constate par écrit que le travail de nuit est incompatible avec l'état de grossesse, une telle affectation doit également être proposée.

Ces aménagements de la situation de travail des salariées sont temporaires et ne doivent entraîner aucune diminution de rémunération.

L'employeur dans l'impossibilité de proposer un autre emploi compatible avec l'état de grossesse doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du [congé légal de maternité](#) et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé.



Santé - Sécurité au travail
CLICHY - LEVALLOIS - NEUILLY

51, rue Baudin - BP178
92305 LEVALLOIS-PERRET CEDEX
Tél. : 01 47 58 64 14
Fax. : 01 47 58 25 92
Courriel : info@amediclen.org
Site internet : www.amediclen.org

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, les salariées bénéficient d'une garantie de rémunération, composée :

- d'une allocation journalière spécifique, versée par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM),
- d'un complément de ressources versé par l'employeur.

L'allocation versée par la CPAM n'est pas cumulable avec :

- ***l'indemnisation des congés maladie, maternité ou accident du travail, cessation d'activité,***
- ***l'allocation de présence parentale,***
- ***l'allocation parentale d'éducation.***

Une protection contre le licenciement

Pendant le congé maternité et les quatre semaines qui suivent la reprise d'activité, la salariée ne peut être licenciée sauf faute grave non liée à la grossesse ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse, par exemple si le poste est supprimé pour motif économique. Même lorsque le licenciement est prononcé pour une de ces deux raisons, il ne peut prendre effet avant la fin du congé.

Références

- Code du travail : articles L 122-25 (embauche et information de l'employeur), L.122-25-1 et suivants (aménagements, du poste de travail), L.122-25-3 (autorisation d'absences), L.122-25-2 et L.122.27 (protection contre le licenciement),
- Code de la sécurité sociale: articles L.333-1 à L.333-3 (allocation journalière),
- Publications : « La prévention des risques professionnels » (collection transparences).

Source : ministère du travail