



D

Grossesse
sans
discrimination

Face au droit, nous sommes tous égaux

Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Vous êtes enceinte, ce qu'il faut savoir

« **Salariées, agentes publiques, ou travailleuses indépendantes, vous bénéficiez d'une protection légale contre le licenciement pendant la grossesse, le congé maternité et au retour du congé.** »



Comment annoncer votre grossesse à votre employeur ?



Vous n'êtes pas tenue de déclarer votre grossesse lors d'une embauche et au cours de la période d'essai : le fait qu'une salariée n'ait pas déclaré sa grossesse lors d'une embauche ne saurait être une cause de rupture du contrat de travail. Par ailleurs, **un employeur ou un futur employeur n'a pas le droit de vous questionner sur vos projets parentaux.**



Pour bénéficier des droits liés à la grossesse et au congé maternité, vous devez informer votre employeur de votre grossesse. La loi ne fixe aucun délai pour le faire.



Lorsque vous décidez d'annoncer votre grossesse, **vous pouvez remettre contre récépissé ou envoi par lettre recommandée avec avis de réception un certificat médical attestant de votre grossesse.** Une simple information orale ne suffit pas à garantir la protection. Il faut être particulièrement vigilante si vous êtes en période d'essai.



La protection légale de la femme enceinte au travail et en congé de maternité



Le licenciement ou la rupture de la période d'essai d'une femme est annulé, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail, lorsque la salariée ou l'agente publique annonce par lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur qu'elle est enceinte dans les 15 jours suivant la réception de la lettre de licenciement.



La grossesse et le congé maternité ne peuvent justifier le refus d'une embauche, d'un renouvellement de contrat, d'un stage ou d'une formation, la résiliation d'un contrat de travail, y compris au cours d'une période d'essai, l'absence d'évaluation, le gel de la notation, le refus de primes et d'augmentation de salaire.



Le jour de carence en cas de congé maladie n'est pas applicable aux femmes enceintes qui sont agentes publiques, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur public.



Les autorisations d'absence et aménagements de poste de travail



La salariée ou l'agente **peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires** dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.



Le futur père ou la conjointe salariée de la femme enceinte bénéficie également d'une **autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires**.



Sur recommandations du médecin du travail ou du médecin de prévention, **la salariée ou l'agente publique peut bénéficier des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de son poste** de travail ou des mesures d'aménagement de son temps de travail.



La reprise du travail

Au retour du congé maternité, la salariée ou l'agente publique ne peut être licenciée pendant la période de protection (4 semaines pour les agentes publiques, 8 semaines pour les professionnelles libérales et 10 semaines pour les salariées). Elle est en droit de :



Retrouver son poste ou un **emploi similaire** avec une rémunération au moins équivalente ;



Bénéficier des augmentations octroyées aux autres salariés qui ne lui auraient pas été accordées au cours de son congé maternité ;

- ✓ Avoir un **entretien**, celui-ci devant être systématiquement proposé par l'employeur afin notamment d'**évoquer les perspectives d'évolution professionnelle** de la salariée et ses éventuels besoins de formation ;
- ✓ **Allaiter son enfant**, pendant une année à compter du jour de la naissance, en disposant à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.



Les articles de loi



Le code du travail

Protection légale de la femme enceinte : articles L.1225-1, L.1225-2, L.1225-3, L.1225-4 et L.1225-5
Interdiction de discrimination fondée sur la grossesse : articles L.1132-1, L.1142-1 et L.1225-26



La fonction publique - Loi Le Pors

Interdiction de discrimination fondée sur la grossesse dans la fonction publique : article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983



Professionnelles libérales

Protection de la femme enceinte et du congé de maternité : article 18 de la loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises



Le code pénal

Sanction de la discrimination fondée sur la grossesse : articles 225-1 et 225-2



Jurisprudence

Des mesures préparatoires au licenciement ne peuvent être prises (par ex. engager la recherche d'un remplaçant) pendant la période de protection liée à la grossesse. *CJUE, 11 octobre 2007, c-460/06, Paquay.*



Actions de prévention, informez-vous auprès de votre employeur

Certains employeurs vont plus loin que le simple respect du cadre légal en mettant en place des **actions de prévention inscrites dans les accords collectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Ces mesures visent par exemple à informer les salariées et les agentes publiques des droits (aménagement de poste et/ou d'horaires, autorisation d'absence pour examens médicaux obligatoires, dispositions relatives à l'allaitement) et des avantages mis en place par l'employeur (primes à la naissance et autres services d'aide à la parentalité).

Victime de discrimination ?



Victime de discrimination en raison de la grossesse ? Saisissez le Défenseur des droits, il peut enquêter.



Demande d'explications et d'informations



Demande de documents



Audition



Vérification sur place



Si la discrimination en raison de la grossesse est reconnue, il peut :



Proposer une médiation ou une transaction



Faire des recommandations individuelles ou générales



Présenter ses observations devant les juges



Demander des poursuites disciplinaires



La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité

En France, le Défenseur des droits est l'autorité chargée de défendre et de favoriser l'accès aux droits des personnes victimes de discriminations. Vous pouvez vous adresser au Défenseur des droits si vous estimez être victime de discrimination. **Son intervention est entièrement gratuite.**

Le Défenseur des droits peut être contacté et saisi par une personne mineure ou majeure :



Par courrier gratuit, sans affranchissement :

Défenseur des droits- Libre réponse 71120 - 75342 Paris Cedex 07



Par le formulaire en ligne :

www.defenseurdesdroits.fr, rubrique : « Saisir le Défenseur des droits »



Par l'intermédiaire des délégués :

Voir leurs contacts sur defenseurdesdroits.fr.



Il est possible d'obtenir des informations par téléphone :

09 69 39 00 00 (du lundi au vendredi de 8h à 20h, coût d'un appel local) **ou lors d'un rendez-vous avec un ou une déléguée.**



Toutes nos actualités :
www.defenseurdesdroits.fr

