

QUE DIT LA LOI ? GROSSESSE, CONGÉS MATERNITÉ & PATERNITÉ, RETOUR EN ENTREPRISE...



focus sur la GROSSESSE

La salariée enceinte est-elle obligée de révéler sa grossesse à son employeur ?

Non, elle n'est pas tenue de révéler sa grossesse à son employeur, sauf lorsqu'elle demande à bénéficier des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte (autorisation d'absence, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi, protection contre le licenciement...).

La salariée enceinte peut-elle s'absenter sur son temps de travail pour se rendre aux examens médicaux ?

Oui, mais uniquement pour se rendre aux 7 examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour l'ancienneté.

La personne salariée liée à la femme enceinte (par mariage, Pacs, vie maritale) bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens.

LE SAVIEZ-VOUS ?



Le premier examen médical doit avoir lieu avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse. Les autres examens doivent être réalisés mensuellement à partir du premier jour du 4^{ème} mois et jusqu'à l'accouchement.

Ils incluent notamment 3 échographies :

- celle dite de datation qui a lieu durant le premier examen médical prénatal ;
- celle dite morphologique qui se déroule pendant le 5^{ème} mois de grossesse ;
- une troisième qui vise à vérifier la position et le bon développement du bébé.

De son côté, l'employeur peut demander un justificatif pour ces absences.

Quel est le suivi de santé de la salariée enceinte ?

Peut-elle bénéficier d'un aménagement de son poste de travail ?

Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante est, à tout moment si elle le souhaite, orientée sans délai vers le Médecin du Travail. Si besoin, des adaptations du poste ou l'affectation à un autre poste pourront lui être proposées, notamment si son état de santé médicalement constaté l'exige ou si son poste de travail l'expose à des risques particuliers.

La salariée enceinte est-elle protégée contre le licenciement ?

Avant le congé maternité et pendant les 10 semaines qui suivent la fin du congé maternité ou les congés payés pris immédiatement après celui-ci, la salariée bénéficie d'une protection dite « relative ».

Elle ne peut pas être licenciée en raison de sa grossesse ou de sa maternité.

En revanche, l'employeur ayant connaissance de la situation, peut licencier la salariée s'il justifie d'une faute grave de celle-ci, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Pendant le congé maternité et la période de congés payés pris immédiatement après, la salariée bénéficie d'une protection dite « absolue ». Elle ne peut pas être licenciée.



focus sur le CONGÉ MATERNITÉ

Le congé maternité comporte deux périodes de congé, avant et après la date présumée de l'accouchement. La durée varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge :

La durée du congé maternité peut également varier en fonction du nombre d'enfants à naître, et s'étendre de 34 semaines en cas de grossesse gémellaire à 46 pour 3 enfants attendus ou plus.



Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
1 ^{er} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 ^e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^e enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines



focus sur l'ASSISTANCE MÉDICALE A LA PROCRÉATION (AMP)



Qu'est-ce que l'Assistance Médicale à la Procréation ?

L'Assistance Médicale à la Procréation est un ensemble de techniques médicales pouvant être proposées à une femme non mariée ou à un couple rencontrant des difficultés à avoir un enfant ou ne pouvant en avoir.

La salariée bénéficiant d'une AMP est-elle obligée de le révéler à son employeur ?

Non, sauf si elle souhaite bénéficier des dispositions légales relatives à sa situation.

Bénéficie-t-elle d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires ?

Oui. La personne salariée liée à la femme bénéficiant d'une AMP (par mariage, PACS, vie maritale) est également autorisée à s'absenter pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires, pour chaque protocole du parcours d'Assistance Médicale à la Procréation. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour l'ancienneté.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les salariées inscrites dans un parcours d'AMP bénéficient de la même protection que les femmes enceintes en matière d'embauche, de mutation ou de licenciement.

focus sur le RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

La visite de reprise

Après un congé maternité, la salariée bénéficie d'une visite médicale de reprise du travail par un professionnel de Santé au Travail. Dès que l'employeur a connaissance de son retour, il contacte son Service de Prévention et de Santé au Travail pour organiser l'examen le jour où la salariée reprend le travail et au plus tard dans un délai de 8 jours. Cette visite permet de vérifier si le poste de travail est toujours compatible avec l'état de santé de la salariée ou si d'autres solutions doivent être envisagées.



L'entretien avec l'employeur

La salariée qui reprend son activité se voit proposer, par son employeur, un entretien consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. Cet entretien est l'occasion d'évoquer un projet professionnel et des souhaits de formation. Il ne doit, en aucun cas, porter sur l'évaluation du travail de la salariée.

La protection de l'emploi

Durant le congé maternité, le contrat de travail de la salariée est suspendu. À l'issue du congé maternité, la salariée doit retrouver l'emploi qu'elle occupait avant son départ en congé maternité ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente.

La poursuite de l'allaitement

Pendant un an à compter du jour de la naissance, la salariée dispose d'une heure par jour pour allaiter son enfant durant les heures de travail. Pour cela, elle peut s'absenter 1h/jour (répartie en 2 x 30 minutes le matin et l'après-midi) ou le faire au sein de son entreprise (période réduite à 20 minutes s'il existe un local dédié à l'allaitement). En l'absence d'accord avec l'employeur, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.



Le congé parental d'éducation

Tout salarié qui souhaite se consacrer à l'éducation de son enfant peut demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation, qui lui permet de suspendre ou de réduire son activité professionnelle.

Celui-ci peut lui être accordé sous réserve d'avoir au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant.



Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré par l'employeur. Pendant ce congé, il est possible de percevoir, sous conditions, différentes prestations de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) : Prestation Partagée d'Éducation de l'Enfant (PreParE), Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (Paje).

LE SAVIEZ-VOUS ?



focus sur le CONGÉ PATERNITÉ



À la naissance de l'enfant, le père / conjoint / concubin salarié de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs, bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires (32 en cas de naissances multiples), et ce, quel que soit le type de contrat de travail (CDD, CDI...). Ce congé est précédé d'un congé de naissance obligatoire.

Le congé paternité entraîne la suspension du contrat de travail. Sa durée est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés ainsi que pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de son congé.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit informer son employeur au moins un mois avant la date prévisionnelle de l'accouchement.

Ce courrier, envoyé de préférence en recommandé avec accusé de réception, doit préciser la date d'accouchement ainsi que les dates de début et de fin de congé.

Le salarié en congé paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas rémunéré par l'employeur. Il bénéficie, sous certaines conditions, des indemnités journalières de la sécurité sociale. À son retour, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.