



Maternité et temps de travail

Mise à jour le 08/09/2015

Vous êtes enceinte qu'est-ce que ça change, pour vous, au travail ?

Rappelons tout d'abord qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail pendant la période de grossesse (**L. 1225-4**) pendant l'intégralité du congé maternité (période pendant laquelle le contrat est suspendu) ni pendant 4 semaines à l'issue de ce congé. Cette période de suspension du contrat de travail est considérée comme du travail effectif (pour le calcul des congés, des augmentations de salaire...).

Aménagement des conditions de travail

L. 1225-7 : La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige (arbitrage éventuel par le médecin du travail). L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

L. 1225-10 : Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail.

L. 1225-12 : L'employeur propose à la salariée qui occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire un autre emploi compatible avec son état :

1° Lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;

2° Lorsqu'elle a accouché, compte tenu des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal.

L. 1225-13 : La proposition d'emploi est réalisée au besoin par la mise en œuvre de mesures temporaires telles que l'aménagement de son poste de travail ou son affectation dans un autre poste de travail. Elle prend en compte l'avis du médecin du travail. Ces mesures temporaires n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

L. 1225-16 : La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.

L. 1225-30 : Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

L. 1225-61 : Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de seize ans. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Congé d'éducation

L. 1225-47 : Pendant la période qui suit la fin du congé de maternité, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant a le droit :

- 1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- 2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

L. 1225-55 : A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L. 1225-58 : Le salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 1225-47.

Retour à son poste

L. 1225-8 : Lorsque la salariée reprend son travail à l'issue du congé de maternité et si pendant sa grossesse elle a fait l'objet d'un changement d'affectation, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation.

L. 1225-25 : A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L. 1225-27 : La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Démission

L. 1225-34 : La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

L. 1225-67 : Dans l'année suivant la rupture de son contrat, suite à démission liée le salarié peut solliciter sa réembauche. Le salarié bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. L'employeur lui accorde, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.