

Mon employeur peut-il rompre le contrat pendant la période d'essai ?

Non. Votre grossesse ne peut être un motif de rupture du contrat pour période d'essai non concluante. Par la suite, l'employeur ne peut pas vous licencier pour avoir dissimulé votre grossesse.

Au retour de mon congé maternité, vais-je retrouver mon emploi ?

À votre retour de congé maternité, vous devrez reprendre le poste qui était le vôtre ou un poste similaire. Votre employeur ne pourra pas vous imposer des modifications de votre contrat. Votre salaire ne doit pas diminuer.

Quelle est la durée du congé maternité ?

La salariée peut suspendre son contrat de travail pendant une durée fixée ainsi :

«Statut» de l'enfant à naître	Durée du congé pré-natal (avant l'accouchement)	Durée du congé post-natal (après l'accouchement)	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
2 (jumeaux)	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite : dans ce cas, la durée du congé prénatal qui n'a pas été prise est reportée à l'expiration du congé postnatal.

Selon la loi, la salariée enceinte bénéficie d'une série de garanties protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est informé de son état : **autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particulier ou de travail de nuit, protection contre le licenciement.** Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité.

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contacter Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

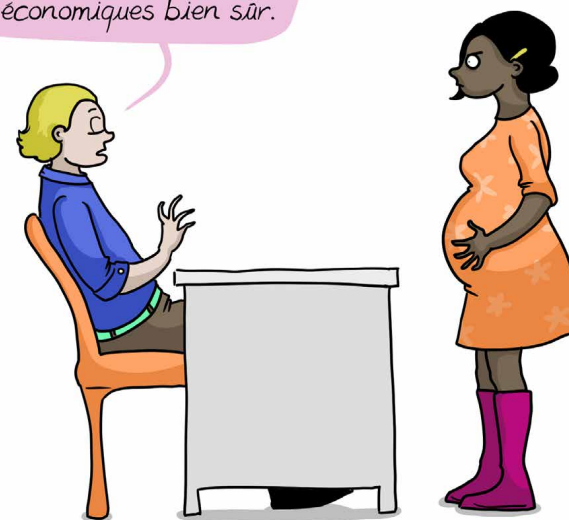
Cefi Solidaires

N° 27
Juin 2025

Grossesse et travail

en 10 questions

Donc nous allons devoir vous licencier, pour des raisons euh... économiques bien sûr.



Emma.

Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quand et comment annoncer ma grossesse à mon patron ?

La seule obligation est d'annoncer sa grossesse avant le départ en congé maternité. Néanmoins, il vaut mieux le faire tôt afin de pouvoir bénéficier des protections et des dispositions légales liées à votre situation.

Vous pouvez annoncer votre grossesse verbalement. Vous pouvez aussi faire parvenir à votre patron un courrier recommandé avec accusé de réception précisant la date présumée de l'accouchement, vos dates de congé maternité, ainsi qu'un certificat de grossesse. Enfin, vous pouvez également lui remettre ces documents en main propre contre récépissé.

Le plus important est de pouvoir conserver la preuve que vous avez informé votre employeur avec la remise du certificat de grossesse.

Mon patron a-t-il le droit de me licencier parce que je suis enceinte ?

Non. Vous êtes protégée contre le licenciement du jour de la déclaration de votre grossesse jusqu'à dix semaines après la naissance de votre enfant.

Un licenciement peut être annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte. Ce certificat doit être adressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Le licenciement est cependant possible s'il est sans rapport avec la grossesse (en cas de faute grave, pour motif économique, ou si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant).

L'annonce du licenciement ou la fin du contrat ne peuvent intervenir qu'avant ou après le congé maternité, mais à la condition que votre employeur ait été averti de votre grossesse.

Ai-je le droit de démissionner pendant ma grossesse ?

Oui. Vous pouvez démissionner sans préavis et sans avoir à payer d'indemnité de rupture de contrat dès lors que vous justifiez d'un « état de grossesse apparente ». Faites simplement parvenir une lettre recommandée avec accusé de réception à votre employeur.

Ai-je droit à des aménagements de poste de travail pendant ma grossesse ?

Oui. Votre employeur a pour obligation de prendre toutes les mesures nécessaires à la protection de votre santé et de votre sécurité sur votre lieu de travail.

A titre provisoire, sur votre demande ou avec votre accord, vous pouvez être affectée à d'autres tâches ou être mutée. Votre salaire ne doit pas diminuer pour autant. Cette affectation temporaire ne peut excéder la durée de votre grossesse et prend fin dès que votre état de santé vous permet de retrouver votre emploi initial. Lorsque vous reprendrez votre travail, à l'issue de votre congé maternité, vous devrez être réintégrée dans votre emploi initial.

Certaines conventions collectives prévoient même des aménagements d'horaires à partir de trois mois de grossesse.

Si votre travail est trop dangereux et que votre employeur n'est pas en mesure de vous proposer autre chose, votre contrat de travail peut être suspendu et ce, jusqu'au début du congé maternité. Dans ce cas, votre rémunération est maintenue par une allocation journalière versée par la Sécurité sociale et un complément de salaire par l'employeur.

En cas de désaccord entre vous et votre employeur ou décision unilatérale de l'employeur à modifier votre poste, seule la médecine du travail peut décider de l'aménagement.

Je suis enceinte et je viens de signer un CDD. Quels sont mes droits ?

Vous bénéficiez des mêmes droits qu'une femme enceinte en CDI : interdiction de licenciement pour cause de grossesse, aménagement du poste de travail, congé maternité... Néanmoins, votre état ne modifie pas l'échéance de votre contrat à durée déterminée. Celui-ci peut donc se terminer.

Dois-je prévoir les visites prénatales obligatoires durant mon temps libre ?

Non. À partir du moment où l'employeur a été informé de votre grossesse, vous avez le droit de vous absenter de votre travail pour vous rendre aux visites médicales obligatoires et aux séances de préparation à l'accouchement.

Ces absences seront considérées comme du travail effectif et rémunérées.

Je suis à la recherche d'un emploi, dois-je parler de ma grossesse au recruteur ?

Vous n'êtes pas tenue d'informer un recruteur de votre état. Le recruteur, quant à lui, n'a pas à chercher à connaître l'état de la candidate.

Lors de la visite médicale d'embauche, le/la médecin du travail est tenu par le secret professionnel et ne peut révéler votre grossesse à votre employeur.

