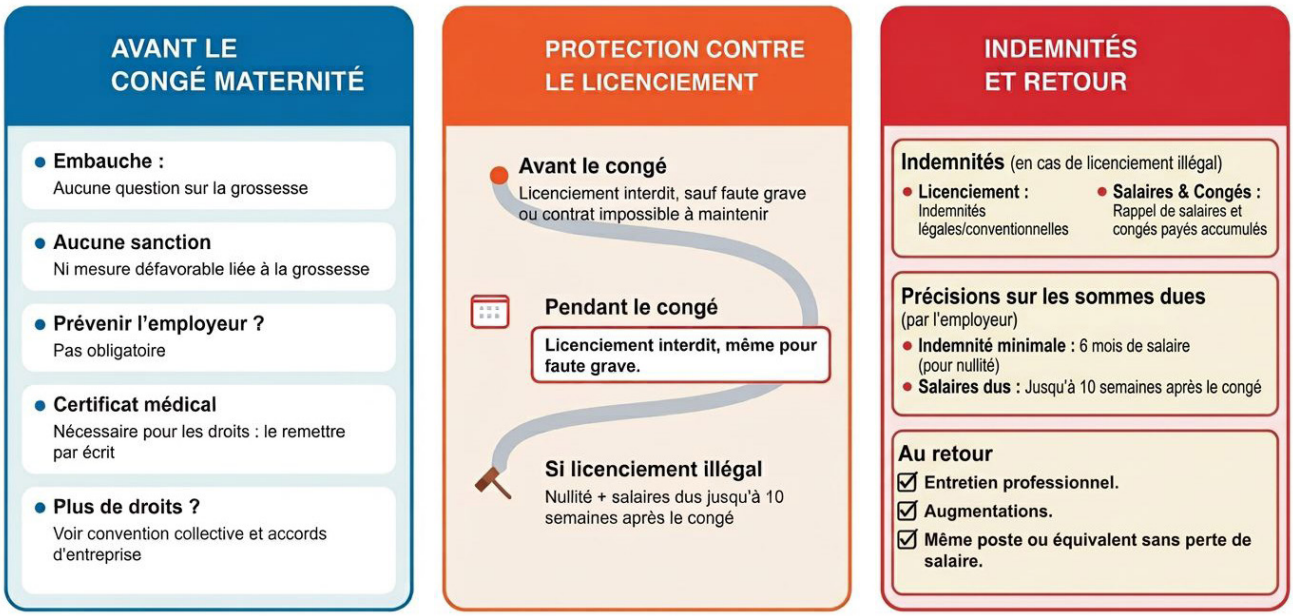
Mes droits, j'y ai droit !

La grossesse



La grossesse

Plusieurs droits existent pour les femmes salariées en lien avec leur genre et la grossesse. Encore faut-il les connaître pour pouvoir les faire respecter lorsqu'ils sont bafoués. La discrimination en milieu professionnel reste importante. Les sanctions pécuniaires peuvent toutefois être particulièrement dissuasives en matière de discrimination et de licenciement.

De l'entretien d'embauche au congé maternité

Il est interdit à l'employeur de poser, lors d'un entretien d'embauche ou de stage, des questions sur les intentions de grossesse de la candidate.

L'employeur ne doit pas écarter une candidate, une stagiaire ou une salariée, ni prendre de mesures défavorables à son encontre en raison de son genre et/ou de son état de grossesse.

Une fois embauchée, la salariée n'a pas l'obligation d'informer son employeur de son état de grossesse.

Pour bénéficier des droits liés à la grossesse, la remise d'un certificat médical mentionnant la date présumée de l'accouchement est nécessaire. La salariée peut toutefois informer son employeur très tôt : dès lors qu'il est informé, celui-ci doit appliquer les règles de protection prévues par la loi.

Pourquoi privilégier un écrit ?

Un écrit permet d'établir que l'employeur avait connaissance de la grossesse et d'éviter toute contestation ultérieure.

Le certificat médical peut être remis en main propre, avec une attestation de remise datée et signée par l'employeur. La salariée doit conserver un exemplaire signé et daté. Il peut également être envoyé par lettre recommandée.

Les droits prévus par le Code du travail et le Code de la sécurité sociale peuvent être complétés par des dispositions plus favorables prévues par la convention collective ou des accords d'entreprise.

Quelques droits à connaître

- De nombreuses conventions collectives de branche ou accords d'entreprise prévoient un maintien total ou partiel du salaire (souvent sous condition d'ancienneté, par exemple 6 mois ou 1 an). Ainsi, le salaire est maintenu à 100% pour une salariée dépendant de la convention collective des journalistes.
- Une absence rémunérée est prévue pour réaliser les 7 examens médicaux obligatoires.
- La réduction du temps de travail à partir du sixième mois est prévue pour les salariées relevant, par exemple, des conventions collective de l'édition ou encore de la presse d'information spécialisée.
- L'absence rémunérée est de droit pour réaliser les examens nécessaires dans le cadre d'une procréation médicalement assistée (PMA) – le·la conjoint·e en bénéficie également.

La remise d'un certificat est indispensable pour bénéficier du congé maternité et permettre à l'autre parent d'ouvrir certains droits.

Mes droits, j'y ai droit !

Procréation médicalement assistée : une protection à connaître

Dès lors que l'employeur est informé du suivi d'un traitement dans le cadre d'une procréation médicalement assistée (PMA), la salariée bénéficie, en principe, d'une protection contre les discriminations.

Là encore, il est recommandé de privilégier un écrit daté afin d'éviter toute contestation ultérieure.

Le dispositif légal mérite toutefois d'être renforcé afin de garantir une protection jusqu'à la grossesse effective. Le parcours de PMA peut être long et exposer fortement les salariées.

Période de protection relative

Durant la période précédant le congé maternité, le licenciement de la salariée est interdit, sauf notamment en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.

Si les motifs invoqués sont contestables, la saisine du conseil de prud'hommes peut être envisagée afin de faire reconnaître la nullité du licenciement et demander réparation du préjudice.

Si l'employeur annule de lui-même le licenciement après contestation écrite de la salariée, celle-ci n'a pas l'obligation d'accepter sa réintégration.

Période de protection absolue

Durant le congé maternité, le licenciement est interdit, y compris en cas de faute grave.

L'employeur qui méconnaît cette interdiction s'expose à des conséquences importantes, notamment à la reconnaissance de la nullité du licenciement et à l'indemnisation de la salariée.

La Cour de justice de l'Union européenne puis, dans son sillage, la Cour de cassation (décision du 6 novembre 2024) ont consacré une double réparation.

En plus des réparations liées à la nullité du licenciement, une réparation doit également être appliquée correspondant au versement des salaires dus pendant la période de protection, à compter de la date du licenciement et jusqu'à 10 semaines après la fin du congé maternité, ou après les congés payés lorsqu'ils ont été pris immédiatement à la suite du congé maternité.

Ces salaires sont dus sans déduction des revenus de remplacement (allocations chômage ou salaires perçus auprès d'un autre employeur).

L'objectif est à la fois de réparer le préjudice subi par la salariée et de rendre la violation de cette protection particulièrement coûteuse pour l'employeur.

Les indemnités de base en cas de licenciement

(hors éventuelles demandes en matière de discrimination ou de harcèlement)

- **Indemnité de licenciement,** calculée selon le Code du travail ou la convention collective si celle-ci est plus favorable ;
- **Indemnité pour nullité du licenciement :** minimum 6 mois de salaire* ;
- **Violation de la période de protection :** rappel des salaires sur toute la durée de la protection ;
- **Indemnités de congés payés** sur les périodes à indemniser.

Le salaire de référence est calculé selon deux méthodes : moyenne des trois derniers mois ou moyenne des douze derniers mois. La moyenne la plus favorable est retenue.

Retour en entreprise : les obligations de l'employeur

Au retour de congé, la salariée doit être reçue en entretien professionnel (article L.6315-1 du Code du travail). À l'issue de celui-ci, un document est établi et une copie doit lui être remise.

En matière de rémunération, la salariée doit bénéficier à son retour :

- des **augmentations générales** de salaires appliquées pendant son absence ;
- et de la **moyenne des augmentations individuelles** accordées aux salarié·es relevant de sa catégorie professionnelle.

Une décision de la Cour de cassation a notamment interdit de remplacer ce dispositif par le versement d'une prime.

La salariée doit également retrouver son poste ou un poste équivalent, **sans perte de rémunération.**

Pour aller plus loin

En matière de droits liés à la grossesse et à la maternité, il est important de consulter les dispositions de votre convention collective applicable.

Certaines conventions peuvent prévoir des dispositions plus favorables. Dans l'édition, par exemple, le congé maternité peut être porté à **18 semaines,** contre 16 semaines selon la durée légale, avec également des dispositions relatives au maintien intégral du salaire.

Il faut également consulter les accords d'entreprise et ne pas hésiter à se rapprocher des syndicats et des élu·es lorsqu'ils existent. Par exemple, une entreprise peut prévoir des jours de télétravail supplémentaires pour la femme enceinte avant son départ en congé maternité.

En cas de grossesse à risque, des dispositifs et droits particuliers existent, notamment le congé pathologique.

Certains droits, comme la durée du congé maternité, tiennent également compte du nombre d'enfants déjà présents au foyer ou d'une grossesse multiple.

BON À SAVOIR

Le congé maternité comporte deux périodes, déterminées en fonction de la date présumée de l'accouchement :

- **le congé prénatal,** avant l'accouchement ;
- **le congé postnatal,** après l'accouchement.

Si l'accouchement a lieu avant la date prévue, les jours de congé prénatal non pris sont automatiquement reportés sur la période postnatale. **La durée totale du congé ne diminue donc pas.**

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. La durée du congé postnatal reste inchangée et commence à compter du jour effectif de la naissance.