

AGISSONS ENSEMBLE

III S'informer :

- par téléphone au **09 69 39 00 00**
(coût d'une communication locale à partir d'un poste fixe)
- sur le site Internet : www.defenseurdesdroits.fr

III Saisir le Défenseur des droits :

- par le formulaire en ligne sur :
www.defenseurdesdroits.fr
- par les délégués du Défenseur des droits dans les départements :
www.defenseurdesdroits.fr
(rubrique « Saisir »)
- par courrier postal :
Le Défenseur des droits
7 rue Saint-Florentin - 75409 Paris cedex 08

Le Défenseur des droits assure désormais les missions de la Halde.

Le Défenseur des droits vous aide à faire valoir vos droits, à lutter contre les discriminations et à les prévenir.

UNE **grossesse** SANS DISCRIMINATION

Les femmes bénéficient d'une **protection légale contre le licenciement** pendant la grossesse, le congé maternité et les 4 semaines suivant l'expiration de ce congé.

Prévention dans l'entreprise

Certains employeurs informent les salariées 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'entreprise (primes à la naissance et autres services d'aide à la parentalité).

Réalisation : Bytheway/Creacom / Citron Marine

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**
defenseurdesdroits.fr



VOUS ÊTES ENCEINTE : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Comment annoncer votre grossesse à votre employeur ?

- **Lorsque vous décidez d'annoncer votre grossesse**, il est préférable de le faire par lettre recommandée avec un certificat médical attestant de la grossesse. Une simple information orale ne suffit pas à garantir la protection. Il faut être particulièrement vigilante si vous êtes en période d'essai.
- **Il n'est pas obligatoire 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.
- **Pour bénéficier des droits au congé maternité**, vous devez toutefois en informer votre employeur. ■

À savoir

- **Un licenciement est annulé**, sauf faute grave ou motif étranger à la grossesse, lorsque la salariée fait savoir à son employeur qu'elle est enceinte dans les 15 jours suivant la réception de la lettre de licenciement.

Elle doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un certificat justifiant de sa grossesse.

Cela ne vaut pas en cas de rupture d'une période d'essai. ■

La reprise du travail

- Au retour du congé maternité, les salariées sont en **droit de retrouver leur poste ou un emploi comparable** avec une rémunération au moins équivalente. ■

La protection de la femme enceinte ne concerne pas uniquement les salariées du secteur privé.

Les fonctionnaires et les travailleuses indépendantes ne peuvent être discriminés en raison d'une grossesse.

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, articles 2 et 5.

VOUS ÊTES EMPLOYEUR : CE QU'IL FAUT SAVOIR

La protection des femmes enceintes au travail

- Le licenciement d'une femme enceinte est frappé de nullité sauf en cas de faute grave, ou si vous êtes dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.

La grossesse seule ne peut justifier :

- le refus d'une embauche, d'un stage ou d'une formation,
- la résiliation d'un contrat de travail au cours d'une période d'essai. ■

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 et L.1142-1

LE CODE PÉNAL :

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

En cas de licenciement

- Le licenciement ne peut pas intervenir pendant le congé maternité et les 4 semaines qui suivent. ■

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 (pendant le congé maternité et les 4 semaines qui le suivent).
Arrêt Paquay, CJCE, 11 octobre 2007.*