

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.

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 devez 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 mais rémunéré.

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. Celui-ci peut se terminer pendant le congé maternité.

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. A moins que la tâche ne soit dangereuse, auquel cas l'annonce relève du bon sens ! Lors de la visite médicale d'embauche, le/la médecin est tenu par le secret professionnel et ne peut révéler votre grossesse à votre employeur.

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

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

