

LA MATERNITE

TRAVAIL ET GROSSESSE

Durant la grossesse, la salariée est protégée quant à son contrat et ses conditions de travail. La grossesse ne doit pas être prise en considération par l'employeur pour refuser l'embauche, ni pour rompre un contrat en période d'essai.

Vous n'êtes pas tenue de signaler votre état, le Code du travail ne fixant aucun délai pour informer l'employeur sauf si vous demandez à bénéficier de dispositions particulières spécifiques à votre grossesse.

En principe, vous devez lui adresser par lettre recommandée avec accusé de réception un certificat médical attestant de votre état de grossesse et de la date présumée de l'accouchement ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de votre état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension du contrat de travail (C.trav. art. R.122-9).

Le Code du travail protège toutes les femmes et leur accorde des droits particuliers. Par exemple, certains travaux dangereux ou polluants sont interdits, de même que l'accès à certains locaux (local affecté au mercure, par exemple) ou encore, vous ne devez pas porter, déplacer des charges supérieures à 25 kg... Les conventions collectives propres à un établissement peuvent prévoir d'autres aménagements pendant la grossesse, dont des réductions de temps de travail pour les futures mères.

Cependant lorsque votre grossesse est confirmée par votre médecin, généraliste ou gynécologue, vous devez l'annoncer à votre organisme d'assurance maladie et à la caisse d'allocations familiales à l'aide des documents remis lors de votre visite médicale. Pour bénéficier de tous les avantages et de tous les droits que donne une grossesse, il est indispensable de ne pas dépasser le délai de 14 semaines (soit avant la fin du 3ème mois).

Les examens obligatoires de suivi médical de grossesse sont au nombre de sept pour une grossesse évoluant jusqu'à son terme :

- le premier examen prénatal doit être pratiqué avant la fin du 3ème mois suivant la date présumée de début de grossesse.
- vous devez passer les six autres examens selon une périodicité mensuelle à partir du quatrième mois suivant la date présumée du début de grossesse et l'accouchement.

TEMPS DE TRAVAIL

Aucun aménagement d'horaires n'est prévu par la loi.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Protection **absolue** pendant le congé maternité.

Protection **relative** pendant sa grossesse.

L'employeur ne peut licencier pendant les 4 semaines qui suivent le congé maternité (sauf faute grave ou motif étranger à l'accouchement ou l'adoption).

Toutefois, cette interdiction ne vaut pas en cas de faute grave ou si on vous licencie pour une cause étrangère à votre grossesse (difficultés économiques par exemple).

Pour bénéficier de la protection légale de la femme enceinte contre le licenciement, vous devez envoyer à votre employeur, par envoi recommandé avec accusé de réception, un certificat médical attestant votre grossesse et indiquant la date présumée de l'accouchement.

PROTECTION EN CAS DE DEMISSION

Si vous êtes enceinte vous pouvez décider de démissionner.

«Visiblement enceinte» selon l'expression consacrée par les textes officiels, une femme peut démissionner sans préavis et sans avoir à payer d'indemnités de rupture brutale du contrat. (Art. L.122-32 du Code du travail)

Vous devez en informer votre employeur par lettre recommandée avec accusé de

réception.

Vous pouvez également démissionner sans préavis pendant un congé de maternité (ou d'adoption), à condition d'en informer votre employeur par lettre recommandée avec avis de réception au moins 15 jours avant le terme du congé.

LA DUREE DU CONGE MATERNITE

Vous avez droit à 16 semaines de congé minimum : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après.

A partir du 3ème enfant, vous avez droit à un congé de 26 semaines : 8 semaines avant et 18 semaines après.

Vous devez obligatoirement cesser de travailler pendant **une durée minimum 8 semaines**, dont 6 semaines après l'accouchement.

L'INDEMNISATION

Pendant votre congé de maternité, vous êtes indemnisée par votre caisse de Sécurité Sociale.

Les indemnités journalières sont de : **100% du salaire net mensuel/30** versées tous les jours du mois dès le premier jour d'arrêt.

LA COUVERTURE SOCIALE

Comme tout salarié, l'assistante maternelle a droit à une COUVERTURE SOCIALE (décret du 25.03.1980).

Sont nécessaires 10 mois d'immatriculation avant la date présumée de l'accouchement. Le prélèvement des cotisations URSSAF calculées sur le salaire réel permet l'ouverture des droits de l'assistante maternelle à la sécurité sociale, sous réserve de 200 heures de travail dans les 3 mois civils **précédant la date de l'arrêt.**

EN CE QUI CONCERNE LES ASSISTANTES MATERNELLES ACCUEIL PERMANENT...

Art. 773-11 du statut – Si à l'occasion d'une maternité l'assistante maternelle désire qu'un enfant lui soit momentanément retiré elle fixe les dates du départ et de la durée du retrait, elle fait connaître cette date et la durée à son employeur avant la fin du 7ème mois de sa grossesse.

Sinon elle peut continuer l'accueil et se faire aider – Circulaire n°58, déc.-79 –.

La durée du congé maternité est assimilé a du travail effectif dans le calcul des congés payés – art. L.223-4 Code du travail –.

EN CE QUI CONCERNE LES ASSISTANTES MATERNELLES EMPLOYEES PAR DES PARTICULIERS...

Du fait du **retrait libre** de son enfant par les parents, ceux-ci peuvent rompre leur contrat à tout moment même en cas de grossesse de l'assistante maternelle. Ils n'ont pas à **motiver** la rupture mais doivent **respecter** le délai de préavis légal. Cf. à la fiche sur la maladie.

La convention collective précise que pendant le congé de maternité :

- Le salaire n'est pas versé par les employeurs.
- Dans l'intérêt de l'enfant et compte tenu des spécificités de la profession, notamment celles liées à l'agrément, employeur et salarié s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat, avec un délai de prévenance d'un mois au minimum avant la fin du congé de maternité de la salariée.

En revanche, ils ne peuvent «rompre le contrat» pendant la période de **protection absolue**.

NB : Pour bénéficier d'un congé parental à la suite d'un congé de maternité, vous devez prévenir votre employeur un mois avant la fin de votre congé de maternité.

Pour plus d'infos voir également :

vosdroits.admifrance.gouv.fr

www.infofemmes.com