

Lettre CHSCT

Salariée enceinte, vos droits ?

La femme enceinte bénéficie, pendant son contrat de travail, d'une protection définie par le Code du travail (art. L 1225-1 à 1225-6) et, éventuellement, par accord d'entreprise.

Vous savez depuis peu que vous êtes enceinte.

COMMENT DÉCLARER SA GROSSESSE ?

- Informer votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (AR) en joignant une copie de votre certificat de grossesse.
- Adresser à votre gestionnaire de contrat de travail la déclaration de grossesse délivrée par votre médecin.

LE CONGÉ MATERNITÉ

La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfant(s) déjà à charge et du nombre d'enfant(s) à naître. Votre congé maternité comprend un congé prénatal (avant l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement).

1 ^{er} et 2 ^e enfant.	Prénatal : 8 semaines Postnatal : 12 semaines
Jumeaux	Prénatal : 12 semaines Postnatal : 24 semaines
3 ^e enfant et suivants	Prénatal : 8 semaines Postnatal : 20 semaines
Triplés ou plus	Prénatal : 24 semaines Postnatal : 24 semaines



Lettre CHSCT

Salariée enceinte, vos droits ?

Vous pouvez faire une demande de report d'une partie du congé prénatal à condition de fournir un certificat médical soit pour :

- Une durée maximale de 3 semaines.
- Une durée d'une semaine recouvrable dans la limite des 3 semaines.

AUTORISATIONS D'ABSENCE

Pendant toute la durée de la grossesse, vous bénéficiez d'autorisations d'absence pour :

- Effectuer **les contrôles médicaux obligatoires prévus par l'assurance maladie et si vous avez recours à l'assistance médicale à la procréation** (art. L1225-16 du Code du travail¹). Les examens médicaux obligatoires des femmes enceintes prévus à l'article L. 2122-1 sont au nombre de sept pour une grossesse évoluant jusqu'à son terme (art.R2122-1). Le premier examen médical prénatal doit avoir lieu avant la fin du troisième mois de grossesse. Les autres examens doivent avoir une périodicité mensuelle à partir du premier jour du quatrième mois et jusqu'à l'accouchement.



Vous devez présenter un justificatif de votre absence si l'employeur le demande.

- **Congés spéciaux des femmes enceintes** : Les femmes enceintes bénéficient à partir du 3^e mois de grossesse d'une heure par jour. Ces heures pourront être groupées afin de permettre l'absence par journées complètes ou par demi-journées (N 79-13 étendue du statut IEG). Les autorisations d'absence des femmes enceintes peuvent se cumuler avec celles accordées aux mères de famille.

Lettre CHSCT

Salariée enceinte, vos droits ?

■ **Allaiter** : La salariée allaitant son enfant dispose d'une heure de pause par jour pendant une année à compter du jour de la naissance (art. L1225-30 du Code du travail²).

Ces absences sont considérées comme étant du temps de travail effectif pour déterminer la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté. Elles ne doivent pas entraîner une baisse de la rémunération.

À SAVOIR : le conjoint(e), le partenaire pacsé(e) ou le concubin salarié (e) bénéficie de trois autorisations d'absences rémunérées pour l'accompagner lors d'exams de suivi de grossesse (art. L1225-16 du Code du travail).

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR FACE À UNE SALARIÉE ENCEINTE

■ Le Code du travail prévoit également que les femmes enceintes ou allaitantes doivent pouvoir se reposer, en position allongée, dans des conditions appropriées (Code du travail, R.4152-2).

■ L'employeur ne peut pas prendre en considération l'état de grossesse d'une salariée pour :

- Refuser une embauche.
- Résilier une période d'essai.
- Licencier.
- Imposer des heures supplémentaires.
- Travailler après 22 heures.

LE RETOUR EN ENTREPRISE APRÈS LE CONGÉ MATERNITÉ

■ Au terme du congé maternité, la salariée doit réintégrer en priorité dans son précédent poste, à défaut dans un poste similaire, associé d'une rémunération équivalente.

■ Dès le retour au travail, une visite médicale auprès du médecin de travail doit être programmée dans les 8 jours de la reprise effective par votre employeur.

■ Un entretien professionnel lié à votre reprise de poste peut être proposé par l'employeur.

VOS PRIMES

■ Versement de la prime Layette :

La CAMIEG participe aux frais de layette. La prime est versée à l'évènement de la naissance d'un ou plusieurs enfants (au 1^{er} juillet 2017 : 315 € par enfant).

Le formulaire PRIM-LAY est téléchargeable sur le site de la CAMIEG. (<https://www.camieg.fr>).



■ Prime de naissance :

Jusqu'au 31 décembre 2018	Au 1 ^{er} janvier 2019 (nouvel accord)*
Pour le 1 ^{er} enfant : 100 % du salaire mensuel brut	Pour le 1 ^{er} enfant : 150 % du salaire mensuel brut
Pour chacun des 2 ^e et 3 ^e enfants : 150 % du salaire mensuel brut	Pour le 2 ^e et les suivants : 100 % du salaire mensuel brut
Pour le 4 ^e enfant et les suivants : 200 % du salaire mensuel brut	

***Rappel :** FO Énergie et Mines n'est pas signataire de l'accord relatif aux droits familiaux.

■ Prime à la naissance versée par la CAF (PAJ) :

Elle est versée en une seule fois pour chaque enfant après leur naissance selon le barème «des plafonds de ressources» (sous conditions de ressources).

Lettre CHSCT

Salariée enceinte, vos droits ?

VOTRE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE SANTÉ

Vous devez déclarer votre grossesse à la CAMIEG **avant la fin du 3^e mois**.

Lors de votre première consultation deux possibilités :

■ Le professionnel de santé vous remet un document intitulé « Premier examen prénatal ». Dans ce cas, vous remplirez le volet rose et le transmettez à la CAMIEG.

OU

■ À l'aide de votre carte vitale, il remplit la déclaration de votre grossesse en ligne et la télétransmet directement à la CAMIEG ainsi qu'à votre Caisse d'Allocations Familiales.

Dès réception, la CAMIEG vous adressera votre guide maternité vous informant sur le suivi administratif et médical (prise en charge des examens...) ainsi que votre calendrier de suivi personnalisé des examens médicaux, du suivi prénatal, mais également postnatal.

PENSEZ À FAIRE LA MISE À JOUR DE VOTRE CARTE VITALE

Afin que votre enfant bénéficie de la prise en charge de ses soins dès sa naissance, vous informerez la CAMIEG.

Vous complétez la demande de rattachement de votre enfant, à l'un ou aux deux parents assurés, accompagnée de l'extrait d'acte de naissance ou du livret de famille à jour.

Lettre CHSCT

Salariée enceinte, vos droits ?

¹ ARTICLE L1225-16 DU CODE DU TRAVAIL :

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du Code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale, au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels, acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

² ARTICLE L1225-30 DU CODE DU TRAVAIL :

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.