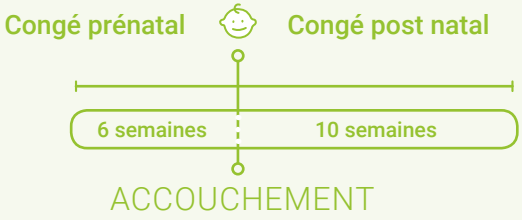
GROSSESSE ET TRAVAIL



LE CONGÉ MATERNITÉ[1] EN CAS DE GROSSESSE UNIQUE NON PATHOLOGIQUE

Moins de 2 enfants à charge
ou nés viables



Au moins 2 enfants à charge
ou nés viables



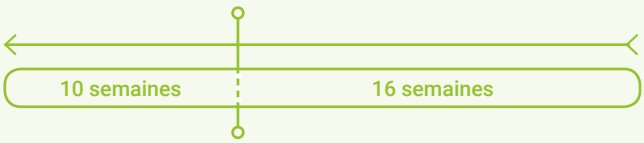
L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le congé pré et post natal se répartit selon l'évolution de la grossesse et le désir de la future mère, sans augmenter sa durée globale.

En l'absence de toute situation pathologique, **le congé maternité peut être reculé de 3 semaines, en une ou deux fois**, à la demande de la future mère et avec l'accord de son médecin ou de sa sage-femme. L'accord de l'employeur n'est pas requis.



A l'inverse, **pour les femmes avec déjà 2 enfants à charge, le congé maternité peut être avancé de 2 semaines** sur décision du médecin ou de la sage-femme.



Une femme enceinte n'est pas tenue de déclarer son état à son employeur.
Elle a seulement l'obligation de prévenir l'employeur au moment de son départ en congé de maternité.
Il est recommandé à la salariée de signaler sa grossesse au médecin du travail qui est tenu au secret professionnel.

(Articles L331-3, L331-4 et L331-4-1 du code de la Sécurité sociale)

EN CAS DE SITUATION PATHOLOGIQUE

LE CONGÉ PATHOLOGIQUE PRÉNATAL

En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, une période supplémentaire de congé de deux semaines (14 jours maximum consécutifs ou non) peut être accordée avant le début du congé prénatal et sur prescription médicale.
Ce congé pathologique peut être prescrit à partir de la déclaration de grossesse. **Il n'est pas nécessairement prescrit d'un seul tenant** et peut être utilisé en tant que de besoin.

L'ARRÊT DE TRAVAIL

L'arrêt de travail est prescrit pour un motif d'ordre médical après évaluation du bénéfice de la prescription de l'arrêt de travail dans la prise en charge médicale de la patiente. Si l'état de la patiente ne permet pas sa reprise du travail, sa capacité de travail sera réévaluée à intervalles réguliers.

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

L'arrêt de travail à temps partiel est une alternative à l'arrêt à temps complet.
Il peut être utilisé au cours de la grossesse lorsque les conditions médicales le permettent après une période d'arrêt à temps complet, même brève. Cette modalité est soumise à l'accord de l'employeur.

EN CAS DE SITUATION PARTICULIÈRE

EN CAS D'UN TRAVAIL DE NUIT

La salariée peut, à sa demande, ou si le médecin du travail juge le poste incompatible avec son état de grossesse, **être affectée sur un poste de jour, jusqu'au début du congé prénatal.** En cas d'impossibilité, l'employeur suspend provisoirement le contrat de travail[1].

EN CAS D'EXPOSITION À DES SUBSTANCES TOXIQUES

L'employeur propose à sa salariée, à titre temporaire, soit un changement d'emploi, sans perte de salaire, soit la suspension provisoire de son contrat de travail[1].

En cas de doute sur l'exposition d'une patiente à des toxiques professionnels, un avis du médecin du travail est nécessaire.

[1] La perte de salaire est compensée par le versement d'une allocation journalière (sécurité sociale) et d'un complément de l'employeur.

ENTRE VOUS & NOUS

sur ameli.fr, des informations pratiques sur la prise en charge de la patiente enceinte **votre exercice libéral > prescription et prise en charge des patients > maternité > déclaration > prise en charge > facturation > congés maternité**

© Cnam - Studio graphique - 01/2019