

Avant de commencer vos travaux, il est recommandé de demander un certificat d'urbanisme. Selon l'importance des travaux que vous prévoyez, il vous faudra déposer un permis (permis de construire, d'aménager...) ou une déclaration préalable.

Les règles relatives à l'urbanisme et ses autorisations inhérentes permettent de vérifier la conformité de vos travaux par rapport aux règles d'urbanisme.

Pour déposer en direct votre PC (Permis de Construire), votre DP (Déclaration Préalable) ou votre AT (Autorisation de Travaux), merci d'utiliser la plateforme Geosphere :

<https://paysdelor.geosphere.fr/guichet-unique/Login/Particulier>

Fiches pratiques de service-public.fr

Licenciement d'une salariée enceinte ou en congé de maternité

Une salariée enceinte ou en congé de maternité est protégée contre le licenciement. Pendant le congé de maternité et pendant les congés payés pris immédiatement après ce congé, l'employeur a l'interdiction de la licencier. La salariée bénéficie d'une protection dite . En dehors de ces périodes, l'employeur peut licencier la salariée, mais pour certains motifs uniquement. Elle bénéficie alors d'une protection dite . Nous faisons un point sur la réglementation.

Quelles sont les périodes de protection relative contre le licenciement de la salariée enceinte ou en congé de maternité ?

Il existe **2 périodes** de protection relative contre le licenciement.

1re période

La protection relative débute **dès que la salariée a informé** son employeur de son état de grossesse.

Cette 1^{re} période se termine lorsque la salariée débute son congé de maternité.

2nde période

La protection relative est de **10 semaines**. Elle débute :

Soit à la fin du congé maternité

Soit à la fin des congés payés pris **immédiatement** après le congé de maternité s'ils existent.

L'employeur peut-il licencier une salariée enceinte pendant l'une des périodes de protection relative ?

Oui. Pendant ces périodes, le licenciement est possible, bien que **limité**.

L'employeur devra justifier d'une **faute grave** ou d'une **impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maternité** (fermeture définitive de l'entreprise par exemple).

Si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, la lettre de licenciement doit **obligatoirement préciser les raisons** qui rendent impossible ce maintien.

À noter

Le père de l'enfant bénéficie également, dans son entreprise, d'une protection relative contre le licenciement.

Quelles sont les périodes de protection absolue contre le licenciement de la salariée enceinte ou en congé de maternité ?

Au cours de sa maternité, la salariée bénéficie d'une période de protection absolue contre le licenciement.

Cette période couvre l'intégralité du congé maternité, que la salariée **use ou non de ce congé**.

La période de protection absolue contre le licenciement couvre également un arrêt de travail lié à l'état pathologique de grossesse **attesté par un certificat médical**.

L'état pathologique peut se situer avant la **date présumée** de l'accouchement ou après l'accouchement, ou les 2.

La durée du congé maternité est alors augmentée. Cette augmentation est limitée à 2 semaines avant et 4 semaines après.

La protection absolue couvre l'ensemble des périodes suivantes :

Congé de maternité

Arrêt de travail lié à un état pathologique avant le congé de maternité dans la limite de 2 semaines

Arrêt de travail lié à un état pathologique après le congé de maternité dans la limite de 4 semaines.

La protection absolue s'applique également pendant les congés payés **pris immédiatement** après le congé maternité (augmenté éventuellement du congé pathologique).

L'employeur peut-il licencier une salariée enceinte ou en congé de maternité pendant la période de protection absolue ?

Non, pendant le congé maternité et l'intégralité de la période de protection absolue, l'employeur **ne peut pas licencier** la salariée, quel que soit le motif.

Il est toutefois possible, si l'employeur et la salariée sont d'accord, de rompre le contrat par rupture conventionnelle.

À noter

Pendant cette période, l'employeur ne peut pas non plus convoquer la salariée à un entretien préalable au licenciement.

Quelles démarches la salariée enceinte doit-elle accomplir pour bénéficier de la protection contre le licenciement ?

La salariée enceinte n'a pas l'obligation d'informer son employeur de son état.

Toutefois, pour bénéficier de la protection contre le licenciement, cette information est indispensable.

Les démarches pour cette information diffèrent selon que l'employeur a déjà notifié le licenciement ou non.
Pour bénéficier de la protection contre le licenciement, la salariée envoie à son employeur un certificat médical justifiant de son état de grossesse. Le certificat mentionne la date présumée de l'accouchement.
Ce courrier est envoyé par lettre recommandée avec avis de réception.

À noter

Dès lors qu'il est incontestable que l'employeur avait connaissance de l'état de grossesse de la salariée, la protection contre le licenciement s'applique.

Il est possible qu'un licenciement soit prononcé contre la salariée alors qu'elle n'avait pas encore informé son employeur de son état de grossesse.

Dans ce cas, elle peut lui transmettre un certificat médical justifiant de cet état. Le certificat mentionne la date présumée de l'accouchement.

Pour obtenir l'annulation du licenciement par l'employeur, ce courrier doit impérativement être envoyé dans les **15 jours** qui suivent la notification du licenciement.

Passé ce délai, la salariée ne peut plus faire valoir ce droit.

Le courrier est envoyé par lettre recommandée avec avis de réception ou remis contre récépissé.

Exemple

Le licenciement est notifié à la salariée le 19 mars. La salariée a jusqu'au 3 avril inclus pour envoyer le courrier.

À savoir

Le licenciement n'est pas annulé si le motif de licenciement est une faute grave ou une impossibilité de maintenir le contrat.

Quelles sont les sanctions si l'employeur ne respecte pas les périodes de protection contre le licenciement de la salariée enceinte ?

Lorsque l'employeur licencie la salariée sans respecter les périodes de protection, le licenciement peut être annulé.

La salariée doit saisir le conseil de prud'hommes.

Si la salariée en fait la demande, elle peut être réintégrée à son poste de travail.

Licenciement d'un salarié du secteur privé pour motif personnel

Déroulement

Motifs du licenciement

Procédure de licenciement

Préavis de licenciement d'un salarié

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Indemnités

Indemnité de licenciement du salarié en CDI

Indemnité compensatrice de préavis (licenciement, démission...)

Indemnité compensatrice de congés payés

Protections spécifiques

Licenciement pour maladie

Représentants du personnel

Femme enceinte ou en congé maternité

Questions – Réponses

- Une salariée enceinte est-elle obligée de révéler sa grossesse à son employeur ?
- Un jeune père salarié bénéficie-t-il d'une protection contre le licenciement ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Textes de référence

- Code du travail : articles L1225-1 à L1225-6
Protection de la salariée enceinte
- Code du travail : article R1225-2
Certificat médical de la femme enceinte

Plus d'infos



Services techniques: Urbanisme

Adresse : Hôtel de Ville

16, Boulevard du Maréchal Joffre

BP 106 34250 Palavas-Les-Flots

Horaires : Réception du public en mairie : lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h ; mercredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h

Site ville

Site tourisme

Téléphone 04 67 07 73 12

mail



Ville de

Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00