



Modification horaires travail femme enceinte

Par **Aurlie1303**, le **15/09/2015** à **15:19**

Bonjour,

Je suis actuellement en CDI dans une entreprise dans laquelle nous sommes exposés à de la radioactivité, mes horaires de travail allaient de minuit à 13h (horaires variable).

Depuis ma déclaration de grossesse le médecin du travail m'a déclaré apte à la poursuite du travail avec des aménagements liés à mon état de grossesse : pas de travail de nuit et pas d'exposition aux rayons ionisants.

Ces rayons ionisants sont présents sur les sites jusqu'à 9h15.

Mon employeur me demande de venir travailler de 9h30 à 17h.

Mon problème est que j'ai déjà un enfant qui est gardé par une assistante maternelle de 8h à 13h30 et que cette dernière n'a pas l'agrément pour prendre mon fils les après midi (et elle pense qu'elle en a déjà trop l'après midi). Je n'ai pas trouvé de place en crèche.

J'ai demandé à mon employeur si je pouvais faire une partie de mon travail de chez moi, il l'a refusé.

Du coup il me propose de modifier mon contrat et de me passer à mi-temps, mais je ne peux pas m'en sortir financièrement avec la moitié de mon salaire.

Il m'a informé que si je refusais de travailler l'après midi ou de passer à mi-temps il me demanderait au médecin du travail de me reconnaître inapte temporairement pour me mettre en arrêt maladie jusqu'à mon congé maternité.

Pouvez vous me dire quelles sont mes obligations ?

Peut-il me licencier si je n'accepte pas de passer à mi-temps ?

N'ayant pas trouvé d'autres moyens de garde dans l'immédiat peut-il me pénaliser puisque je ne pourrais pas travailler les après midi ?

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **moisse**, le **15/09/2015** à **15:47**

Bonjour,

[citation]Il m'a informé que si je refusais de travailler l'après midi ou de passer à mi-temps il me demanderait au médecin du travail de me reconnaître inapte temporairement pour me mettre en arrêt maladie jusqu'à mon congé maternité.[/citation]

Il est bien aimable ce monsieur de résoudre vos problèmes personnels sur le dos de la solidarité nationale.

Car le problème est issu de votre choix de nourrice.

Si vous ne voulez pas passer à mi-temps provisoirement, vous serez en absence non justifiée.

[citation]Peut-il me licencier si je n'accepte pas de passer à mi-temps ? [/citation]

Oui.

La protection liée à la grossesse n'est absolue que durant le congé maternité.

Avant la protection n'est que relative, et la faute grave peut justifier un licenciement.

Or les absences à répétition sont constitutives d'une faute grave quand elles ne sont pas dues à votre état.

Vous ne pourrez pas rattacher le licenciement à votre état, car ce n'est pas la grossesse qui vous empêche de travailler, mais le choix de la nourrice.

C'est un peu dommage d'en arriver là, car votre exposition à un risque spécifique oblige normalement l'employeur à vous reclasser temporairement sans perte de rémunération.

Si le reclassement est impossible, vous pourriez bénéficier d'une allocation versée par la CPAM.

Votre employeur fait son travail en vous reclassant sans perte de salaire. C'est donc du côté de votre nourrice qu'il faut chercher la solution si vous ne voulez pas faire de temps partiel.