**产假**

人生最幸福的时刻即将降临，生育小孩已经被纳入计划，临盆的日子一天天靠近，我们不得不开始思考如何平衡家庭和事业。

**休产假的权利**

休产假的权利与相关规定适用于所有劳工合同。无论你是长期、短期，兼职或是试用期，都有权享受法定产假。

**法定休假时间**

法国劳工法规定了产假最短时长（包括早产和孕妇患病等情况），产假分产前与产后假期两部分，即产前10周加上产后6周。若待产婴儿数或需要同时间照顾的小孩数量超过两个，产假会相应延长。一些集体协议规定的产假时间会更长。

产妇可以放弃一部分假期，除工作法规定的不允许工作的特殊情况外。

**怀孕员工能否拒绝执行某些工作任务？**

雇主禁止在员工产假期间要求其工作。若雇主在此期间要求员工工作，一经查实，雇主将会面临严重惩罚（将会被处罚补偿员工损失等），并且缴纳高额罚款。怀孕员工有权拒绝执行可能对其及婴儿健康产生不良影响的工作（接触化工产品，负担重物等）。若怀孕员工目前工作存在威胁孕妇及胎儿健康的风险，雇主须配合并根据情况调整员工岗位：重新规划岗位职能或者换一个职位。

这些相应的调整并不会给员工的薪水造成影响。无论如何，雇主须听取医生的建议。

**员工必须告知雇主其怀孕事实吗？**

法律之规定，员工须在休产假之前告知雇主怀孕事实。也就是说，除需要离职休产假以外，怀孕员工不强制告知雇主其怀孕事实。然而，若怀孕员工不告知雇主其怀孕情况，就无法享有相应的保护政策，比如：请假进行孕检不会被扣除工资，等等。

**何时以及如何通知雇主？**

为了能够享有怀孕员工的相关保护优惠政策，员工最好在产前的几周通知雇主。需要向雇主提交医疗诊断证明以及表明预产期的医学证明。为防止出现纠纷，建议员工采用挂号信的方式将相关材料提交给雇主。

**原雇佣关系会发生什么变化?**

合同中止

在员工休产假期间,劳工合同暂时中止。产假被计入有效工作时间，并且计入工龄计算。

工资

员工休产假期间，工资仍有相应保障。工资由两部分组成：社保局提供的补助金及（若劳资协议规定）公司发放的额外补助。

产假结束后

员工产后复工之后，其工资不得低于其产假前工资水平。

**解除劳动合同**

辞职

员工在产假期间有权辞职。若在其怀孕期间辞职，员工可以不用遵循一般辞职规定，提前告知雇主。但是即使没有任何特殊规定要求，依旧建议员工通过寄挂号信（带回执）的方式告知雇主。

若员工在产后决定辞职，在家养育子女，在这种情况下需要遵守一些特殊规则。劳工合同须在产假结束时或产后2个月时解除。在产假结束的前15天，员工须以带回执的挂号信的形式告知其雇主，或者亲手将辞职信交给雇主。员工无需提前告知告知雇主，并且在未来一年内，若想重新返回职场，此类情况的求职人员给予优先考虑。

开除

雇主不得在员工产假期间辞退员工。但若员工在工作中有重大错误或者无法保证其在公司的正常工作（因与其身体状况无关的原因），雇主有权辞退员工。

协议解除合同

在双方同意的情况下，劳工合同可解除。判例允许在产假期间解除劳工合同关系。

**怀孕员工享有特殊保护**

法国劳动法保护怀孕员工相关权益。存在“绝对”与“相对”保护。

**雇主知情的情况下希望辞退怀孕员工：**

在雇主知晓员工怀孕的情况下，根据工作法第1225-4条，在员工怀孕期间、休产假期间以及产假接受后的10周内，雇主不得解雇该员工。

在员工休产假期间，法律对其保护是“绝对的”。也就是说，雇主不得以任何名义惩罚员工，无论何种理由，雇主必须等到产假结束后才能实施惩罚措施。

产假前后，法律对员工的保护是“相对的”。解雇员工的禁令不是绝对的，若怀孕员工因犯重大错误或因不明原因无法履行劳工合同规定的义务，雇主有权解雇员工。雇主在提出解雇时需提供相关证据。

**雇主在不知情的情况下希望辞退怀孕员工：**

即使员工在被解雇之后才告知雇主怀孕事实，员工依旧能够获得保护。员工需要在被解雇后的15天之内将怀孕证明交于雇主，解雇便无法生效。但若怀孕员工因犯重大错误或因不明愿意无法履行劳工合同规定的义务，雇主有权解雇员工。

**雇主不遵守对怀孕员工的保护条例，解雇无效**

若雇主不遵守对怀孕员工保护的相关规定，那么雇主对员工的解雇不具备任何法律效力。若员工提出要求重返岗位，员工有权重新回到原来的岗位或者相似的岗位。

员工重返岗位后，雇主需向其支付一笔赔偿金，赔偿员工在被解雇期间的经济损失。该赔偿应不超过其损失的工资金额。

若员工未能重返岗位，员工可以要求经济赔偿，赔偿项目包括：解雇抚恤金，遭受不公待遇赔偿金（赔偿金额为至少6个月的工资），或者是员工在其保护期结束前，本能领取的工资。