

Droit de la femme



<http://www.smic-horaire.fr>

Sommaire

N°	Droit de la femme enceinte	Page
1	Garanties d'emploi	3
1.1	<i>Protection à l'embauche</i>	3
1.2	<i>La protection pendant la période d'essai</i>	3
1.3	<i>La déclaration de la grossesse à l'employeur</i>	3
1.4	<i>Le principe d'interdiction de licencier une salariée enceinte</i>	4
2	L'amélioration des conditions de travail particulières pour la salariée en poste dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse	4
2.1	<i>Le droit à un aménagement d'horaires au cours de la grossesse</i>	4
2.2	<i>Le droit à des absences rémunérées</i>	5
2.3	<i>Le droit d'obtenir un changement d'affectation</i>	5
2.4	<i>L'interdiction de certains travaux aux salariées enceintes (CT, art. R. 263-1)</i>	6
2.5	<i>Le droit d'aller jusqu'au terme d'un CDD</i>	6
2.6	<i>Le droit à la démission sans préavis</i>	6
Annexes Code du Travail		
	<i>Article L122-25</i>	7
	<i>Article L122-25-1</i>	7
	<i>Article L122-25-2</i>	8

LEGISLATION DU TRAVAIL DE LA FEMME ENCEINTE

Le travail de la femme enceinte est protégé par un certain nombre de mesures relevant du code du travail. (Livre I, titre II, chapitre II, section V, article L.122-25 de la loi n°75-625 du 11 juillet 1975)

1. Garanties d'emploi

1.1. Protection à l'embauche

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher. En cas de litige, l'employeur est tenu de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

« Si un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte » (L. N0 936121 DU 27/01/93).

Il est interdit à tout employeur de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée (CT , art. L ;122-25)

Enfin, le médecin du travail, à l'issue de la visite d'embauche, n'a pas à révéler l'éventuel état de grossesse à l'employeur. S'il constate que celui-ci est incompatible avec l'emploi proposé, il prononcera un avis d'inaptitude, en indiquant les postes sur lesquels, au point de vue médical, la salariée ne peut être affectée.

1.2. La protection pendant la période d'essai

L'employeur ne peut rompre la période d'essai en se fondant sur l'état de grossesse. Par contre, la résiliation du contrat de travail pour un autre motif est toujours possible (ex : incompétence professionnelle).

1.3. La déclaration de la grossesse à l'employeur

Aucun délai n'est prévu pour l'informer et la salariée ne peut être sanctionnée pour l'avoir caché. Cependant, avant de prendre le congé de maternité, il est nécessaire de l'avertir du motif de l'absence et de la date de reprise de travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il doit lui être adressé par lettre recommandée avec accusé de réception ou lui être remis en mains propres contre décharge, un certificat médical attestant :

- soit l'état de grossesse et la date présumée de l'accouchement
- soit de l'état pathologique et sa durée prévisible.

Aucun délai n'est exigé pour accomplir les formalités, mais elles permettent de bénéficier des dispositions légales ou conventionnelles relatives à la maternité (ex : autorisations d'absences pour passer les examens prénatals)

1.4. Le principe d'interdiction de licencier une salariée enceinte

(Art. L 122-25-2, L. n°80-545 du 17 juillet 1980) - (Social pratique, supplément au n°200, 8-15)

Une salariée en état de grossesse médicalement constatée ne peut être licenciée :

- sauf pour une faute grave, non liée à l'état de grossesse (comportement injurieux, grave négligence,
- absence prolongée injustifiée) ou pour impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif également étranger à la grossesse et à l'accouchement (fermeture de l'entreprise, suppression d'un service).

Cette interdiction s'applique pendant toute la grossesse, pendant les périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent (CT, art. L. 122-22-5)

Les exceptions à l'interdiction de licencier

- **Le cas de la faute grave non liée à la grossesse**

L'employeur a la possibilité de licencier une salariée enceinte en cas de faute grave non liée à la grossesse (C.trav., art. L.122-25-2).

- **Le cas du motif étranger à la grossesse**

Outre la faute grave, l'employeur peut, pour licencier une salariée enceinte ou récemment accouchée, invoquer un motif étranger à la grossesse et à l'accouchement et rendant impossible la poursuite du contrat de travail (CT, art. L.125-25-2). C'est par exemple :

- le motif économique du licenciement, à condition qu'il soit bien réel
- le refus, sans raison valable, d'une modification d'horaires, voire même d'une mutation, dans le cadre de la réorganisation de l'entreprise, et sans modification substantielle des conditions de travail de la salariée.

2. L'amélioration des conditions de travail particulières pour la salariée en poste dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse

Les femmes enceintes, tout comme les mères d'un enfant de moins de 2 ans, bénéficient d'une surveillance médicale particulière. Le médecin du travail est le seul juge de la fréquence et de la nature des examens à effectuer (CT, art. R. 241-50)

2.1. Le droit à un aménagement d'horaires au cours de la grossesse

La loi ne prévoit ni aménagement particulier, ni réduction d'horaire pour les femmes enceintes. Pourtant, de nombreuses conventions ou accords collectifs prévoient des avantages concernant les conditions de travail des femmes enceintes, notamment :

- la réduction de la durée journalière de travail : ceci à partir du 3^{ème} ou du 5^{ème} mois de grossesse, selon les cas, dans la limite maximale d'une heure par jour travaillé le plus souvent, l'arrivée au travail peut avoir lieu de 5 à 15 mn après l'heure normale et la sortie en avance (5 à 15 mn également), ceci pour éviter les heures d'affluence
- les temps de pause pendant la journée (20 à 40 mn).

Cette disposition qui concernait les fonctionnaires (arrivée plus tard et départ plus tôt) fut mise en place en région parisienne, et visait à éviter aux femmes enceintes les heures de pointes dans les transports en commun. En quelques années, cet avantage s'est généralisé à la province et à la majorité des grandes entreprises. Parallèlement, cette réglementation a été détournée de son objectif initial et les deux demi-heures ont été groupées en 1h de travail en moins chaque jour. Il s'agit d'une tolérance admise et non d'un droit et il demeure illégal de grouper les heures de réduction du temps de travail pour obtenir des jours de congé supplémentaires.

2.2. Le droit à des absences rémunérées

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 154 du CSP, ainsi que pour participer aux séances de préparation à l'accouchement, ceci dans le cadre de la surveillance de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise (C.trav, art. L. 122-25-3)

2.3. Le droit d'obtenir un changement d'affectation

Art. L.122-25-1 (L. n° 75-625 du 11 juillet 1975)

- **A l'initiative de la salariée (guide CNIDFF)**

Une demande de mutation temporaire est possible, si l'état de santé médicalement constaté l'exige. Pour cela, la salariée doit présenter un certificat médical de son médecin.

Si l'employeur est en désaccord avec le médecin traitant de l'intéressée, seul le médecin du travail établit la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouveau poste envisagé. L'employeur est tenu de respecter cette décision.

- **A l'initiative de l'employeur :**

Bien que ne devant pas prendre en compte l'état de grossesse pour prononcer une mutation d'emploi, il peut affecter la salariée à un autre poste temporairement avec l'accord du médecin du travail. S'il y a opposition du médecin du travail à ce changement de poste, l'intéressée est en droit de refuser et l'employeur encourt des sanctions pénales. En cas d'affectation dans un autre établissement, l'accord de la salariée est nécessaire.

Le médecin du travail joue un rôle très important dans ce genre de décisions pour lesquelles il peut avoir une fonction d'arbitrage.

Il existe dans le carnet de maternité une fiche de liaison qui lui est destinée. Cette fiche a pour but la concertation entre le clinicien qui suit la grossesse et son confrère travaillant en entreprise. Ainsi, ce suivi permettrait d'éviter des arrêts de travail au titre de l'assurance maladie pendant la grossesse. Il est à noter que ces arrêts représentent une perte financière non négligeable pour la femme, puisque indemnisés à 50% du salaire de base.

- **Les effets de la mutation de poste**

L'affectation temporaire ne peut pas durer plus longtemps que la grossesse ; elle prend fin dès que l'état de santé lui permet de retrouver son emploi initial.

La mutation doit donc cesser :

- au début de la suspension du contrat (cad au moment du congé prénatal)
- ou avant cette suspension, si l'état de santé de la salariée le permet
- au plus tard, au retour du congé de maternité.

La rémunération ne doit pas être modifiée, peu importe que le changement intervienne à l'initiative de l'employeur ou de la salariée.

2.4. L'interdiction de certains travaux aux salariées enceintes (CT, art. R. 263-1)

Le travail de nuit est normalement interdit mais les dérogations et cas particuliers sont si nombreux que cette interdiction en est devenue caduque.

Cependant, il existe une réglementation stricte concernant l'exposition à des rayonnements ionisants ou à des produits chimiques : on pensera immédiatement à la patiente manipulatrice radio ou à l'employée en peinture.

Toute infraction à ces prescriptions est passible d'une amende de 10000F au plus, 20000F au plus en cas de récidive.

2.5. Le droit d'aller jusqu'au terme d'un CDD

L'employeur ne peut pas mettre fin au contrat avant l'échéance prévue au motif de sa grossesse, mais le fait que la salariée soit enceinte ne changera pas le terme du contrat déterminé lors de son engagement.

Ainsi, le contrat ne pourra être rompu qu'en cas de faute grave, non liée à l'état de grossesse ou en cas de force majeure.

Par ailleurs, l'employeur ne peut invoquer la force majeure pour se séparer d'une salariée qui a accepté un contrat sous CDD alors qu'elle se savait enceinte et inapte à occuper les fonctions pour lesquelles elle avait été engagée.

2.6. Le droit à la démission sans préavis

Les futures mères peuvent quitter leur emploi sans préavis et sans avoir à verser une indemnité de rupture, ceci sous réserve, c'est le Code du Travail qui le dit, qu'elles se trouvent «en état de grossesse apparente » (C.trav., art. L.122-32).

Une femme enceinte peut donc démissionner du jour au lendemain. Bien évidemment, elle ne percevra aucune indemnité de licenciement puisque c'est elle qui prendra l'initiative.

Elle ne bénéficiera pas non plus du droit à la réintégration prévu au terme du congé parental ni de la priorité de réembauchage après un congé pour élever un enfant.

Annexes

CODE DU TRAVAIL : (Partie Législative), Livre 1 ; Conventions relatives au travail, Titre 2 ; Contrat de travail, Chapitre 2 ; Règles propres au contrat de travail, Section 5 ; Protection de la maternité et éducation des enfants

Article L122-25

(Loi n° 75-625 du 11 juillet 1975 art. 2 Journal Officiel du 13 juillet 1975)

(Loi n° 77-766 du 12 juillet 1977 Journal Officiel du 13 juillet 1977)

(Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 art. 50 Journal Officiel du 30 janvier 1993)

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-25-1, prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

En cas de litige, l'employeur est tenu de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Si un doute subsiste, il profite à la salariée en état de grossesse.

Article L122-25-1

(Loi n° 75-625 du 11 juillet 1975 art. 3 Journal Officiel du 13 juillet 1975)

(Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 art. 51 Journal Officiel du 30 janvier 1993)

Les dispositions de l'article L. 122-25 ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peut être établies que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que

l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Article L122-25-2

(Loi n° 78-730 du 12 juillet 1978 Journal Officiel du 13 juillet date d'entrée en vigueur 1er octobre 1978)

(Loi n° 80-545 du 17 juillet 1980 art. 7 Journal Officiel du 18 juillet date d'entrée en vigueur 1er juillet 1980)

(Loi n° 96-604 du 5 juillet 1996 art. 53 Journal Officiel du 6 juillet 1996)

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 122-27, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de huit jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou un organisme autorisé pour l'adoption qui procède au placement.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.