

Législation du travail de la femme enceinte

Comité éditorial pédagogique de l'UVMaF

Date de création du document 2011-1012

Table des matières

SPECIFIQUE :.....	3
I Protection a l’embauche et contre le licenciement (articles L1225-1 à L1225-6 du code du travail).....	5
II Protection contre toute discrimination liée a l’état de grossesse (articles L1132-1 et L1142-1 du code du travail)	6
III La déclaration de grossesse à l’employeur.....	6
IV Droit à démissionner (article L1225-34 du code du travail).....	7
V Amélioration des conditions de travail	7
V.1 Changement d’affectation (articles L1225-7 à L1225-10 et du Code du travail).....	7
V.2 Aménagement d’horaires.....	9
V.3 Autorisations d’absences (article L1225-16 du Code du travail)	10
V.4 Surveillance médicale renforcée	10
VI Les congés maternité, paternité et d’adoption (articles L1225-4, L1225-17 à L1225-28).....	11
VI.1 La durée du congé maternité	11
VI.2 Cas particuliers	11
VI.2.1 La durée du congé maternité peut être prolongée :	11
VI.2.2 La durée du congé maternité peut être raccourci :	12
VI.2.3 Une partie du congé prénatal peut être raccourci et reportée après la naissance à la demande de la salariée :.....	12
VI.2.4 En cas d’accouchement prématuré :	12
VI.2.5 En cas d’accouchement prématuré avec hospitalisation de l’enfant :	12
VI.2.6 En cas d’accouchement tardif :	12
VI.2.7 En cas de grossesse interrompue ou de décès de l’enfant après sa naissance :	12
VI.2.8 En cas d’hospitalisation de l’enfant :	13
VI.2.9 En cas de décès de la mère au cours du congé maternité :	13

VI.2.10 En cas d'adoption :	14
VI.2.11 En cas d'allaitement de l'enfant :	14
VI.3 A l'issue du congé maternité (ou d'adoption)	14
VII Le congé parental d'éducation.....	15
VIII Bibliographie.....	15
IX Annexes.....	18

OBJECTIFS

SPECIFIQUE :

- Savoir conseiller une femme enceinte lors de son suivi de grossesse sur le droit du travail

INTRODUCTION

L'emploi et le travail des femmes sont réglementés par le Code du travail. En 1909, la (Loi Engérand (27 novembre 1909) : http://www.uvmaf.org/UE-sante-societe-humanite/legislation_FE/site/html/loi.pdf) met en place la première protection de la maternité. Elle avait pour finalité de garantir le travail des femmes qui se reposaient de leurs couches. Un repos obligatoire était alors instauré au profit de la femme enceinte à l'occasion de son accouchement. Ce repos était alors de 8 semaines consécutives. La suspension du contrat de travail durant cette période ne pouvait pas être une cause de rupture du contrat de travail par l'employeur sous peine de dommages et intérêts au profit de la femme. Cette dernière devait avertir son employeur du motif de son absence.

Depuis d'autres textes législatifs et réglementaires sont intervenus pour accorder une plus large protection de la femme enceinte dans le cadre de son travail. Des conventions et des accords collectifs améliorent également le dispositif.

Le statut protecteur de la femme enceinte est le même pour la mère adoptive. Ces mesures sont inscrites dans le 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 : http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8032EAAEE419AC63281645699EFE416F8.tpdjo07v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006170001&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20050704).

La femme dès lors qu'elle est enceinte dispose d'un certain nombre de droits favorisant le bon déroulement de sa grossesse et qui la protège contre d'éventuels abus d'un employeur à son encontre. La femme enceinte est ainsi protégée dès l'embauche, pendant la période d'essai, pendant l'exécution de son contrat, durant le congé maternité et lorsqu'elle reprend son travail (articles L1225-1 : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900880&dateTexte=&categorieLien=cid> à L1225-34 : http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D79FB13B617557A7DD30AFBD7982C37F.tpdjo07v_3?idArticle=LEGIARTI000006900916&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120410&categorieLien=id du code du travail).

I PROTECTION A L'EMBAUCHE ET CONTRE LE LICENCIEMENT (ARTICLES L1225-1 À L1225-6 DU CODE DU TRAVAIL)

Lors de son embauche, la femme enceinte candidate n'a pas l'obligation de révéler son état de grossesse au futur employeur sauf si elle demande à bénéficier de dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

Cet état de grossesse ne peut pas être un motif de refus d'embauche et d'ailleurs interdit à l'employeur de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Lors de la visite médicale d'embauche, le médecin du travail ne doit pas révéler à l'employeur l'état de grossesse. Par contre, si la grossesse est incompatible avec l'emploi proposé, il délivre un certificat d'inaptitude et doit proposer un autre poste.

Le contrat de travail ne peut pas être rompu au motif de l'état de grossesse durant la période d'essai :

- sauf en cas de faute grave de la salariée mais non liée à son état de grossesse,
- sauf devant l'impossibilité de maintenir un contrat mais dont le motif doit être étranger à la grossesse ou à l'accouchement (exemple d'un licenciement pour motif économique).

En revanche pendant la durée du congé maternité et à l'issue des 4 semaines qui suivent ce congé, la protection est absolue quelque soit le motif du licenciement (articles L1225-3 : http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D79FB13B617557A7DD30AFBD7982C37F.tpdjo07v_3?idArticle=LEGIARTI000006900882&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120410&categorieLien=id ,

L1225-4 :

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D79FB13B617557A7DD30AFBD7982C37F.tpdjo07v_3?idArticle=LEGIARTI000006900883&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120410&categorieLien=id,

L1225-5 :

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D79FB13B617557A7DD30AFBD7982C37F.tpdjo07v_3?idArticle=LEGIARTI000006900884&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120410&categorieLien=id ,

L1225-6

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D79FB13B617557A7DD30AF>

[BD7982C37F.tpdjo07v_3?](#)

[idArticle=LEGIARTI000006900885&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120410&categorieLien=id](#)). En cas de licenciement, celui-ci ne peut être notifié qu' à l'issue des 4 semaines sous peine de nullité du licenciement.

Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte. Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou pour impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

La lettre de licenciement de l'employeur doit toujours être motivée, et à défaut une action peut être engagée par la salariée devant le conseil des prud'hommes.

Quand il survient un litige, l'employeur doit transmettre au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision et en cas de doute, il profite à la salariée enceinte.

II PROTECTION CONTRE TOUTE DISCRIMINATION LIÉE A L'ÉTAT DE GROSSESSE (ARTICLES L1132-1 ET L1142-1 DU CODE DU TRAVAIL)

Toutes mesures de sanction, de mutation, de licenciement, de mesures discriminatoires directes ou non, prises par l'employeur sur le fondement de l'état de grossesse sont illicites comme tous les autres motifs en raison de caractéristiques discriminantes (sexe, âge, situation familiale, caractéristiques génétiques, origine ethnique etc...).

Toute discrimination est sanctionnée (articles 225-1 : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006417828> à 225-4 : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006417839> du Code Pénal) par 3 ans d'emprisonnement et par 45 000 euros d'amende. Par contre, c'est à l'employée d'apporter la preuve de la discrimination liée à son état. Quant à l'employeur, il doit justifier sa décision par des éléments objectifs, étrangers à la grossesse.

III LA DÉCLARATION DE GROSSESSE À L'EMPLOYEUR

Aucun délai n'est prévu pour qu'une femme enceinte informe son employeur et par conséquence elle ne peut être sanctionnée pour l'avoir caché.

Cependant, informer son employeur permet à la salariée enceinte afin de pouvoir bénéficier de dispositions légales ou conventionnelles relatives à la maternité (par exemple pour le droit au congé maternité et aux autorisations d'absences pour réaliser les examens prénataux).

Pour informer son employeur de la grossesse, la salariée doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge. Elle doit joindre un certificat médical attestant l'état de grossesse qui précise la date présumée de l'accouchement. L'employeur doit ensuite envoyer une attestation de salaire à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

IV DROIT À DÉMISSIONNER (ARTICLE L1225-34 DU CODE DU TRAVAIL)

Une salariée enceinte médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir des indemnités de rupture.

V AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Afin de bénéficier de mesures protectrices, la salariée enceinte doit avertir son employeur de son état de grossesse en indiquant la date présumée de son accouchement.

V.1 CHANGEMENT D'AFFECTATION (ARTICLES L1225-7 À L1225-10 ET DU CODE DU TRAVAIL)

La femme enceinte peut de sa propre initiative de demander un changement provisoire de poste.

Si ce changement intervient à l'initiative de l'employeur, ce changement ne pourra être établi que par un certificat du médecin du travail.

Après avis d'aptitude du médecin du travail, la salariée enceinte qui ne peut pas continuer à tenir son emploi habituel du fait de son état de grossesse, peut être affecté sur un autre poste.

Si le changement de poste implique une affectation dans un autre établissement, celui-ci est subordonné à l'accord de la salariée.

Tout changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de salaire et la femme doit retrouver son poste initial dès que son état le permet.

Si l'employeur ne peut pas proposer un autre emploi à la salariée enceinte, il doit l'informer par écrit ainsi que le médecin du travail, en exposant les motifs qui s'opposent à ce changement d'affectation. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu' à la date du début de congé maternité et éventuellement durant la période de 1 mois au delà du congé postnatal. De la même façon, la rémunération est garantie pendant cette suspension du contrat de travail.

Ce changement d'affectation peut être en lien avec :

- un travail de nuit (articles L1225-7 : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900886&dateTexte=&categorieLien=cid> et L1225-10 : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198526&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20110824>) En effet un travail de nuit ne peut être imposé à une femme enceinte. D'ailleurs, le médecin du travail doit informer les femmes travaillant la nuit et en particulier les femmes enceintes (ainsi que les travailleurs « vieillissants »), des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé (R3122-21 : http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=3149D8A30FA36445C0AFFB52DB889B64.tpdjo08v_1?idArticle=LEGIARTI000018534504&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20081129). Le médecin du travail les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.
- une exposition à des risques particuliers (article L1225-12 : http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=4BE6C39DFDA02989CEC9F90E64AEC6B4.tpdjo08v_1?idArticle=LEGIARTI000006900891&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120410&categorieLien=id à L1225-15 : http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=4BE6C39DFDA02989CEC9F90E64AEC6B4.tpdjo08v_1?idArticle=LEGIARTI000006900894&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120410&categorieLien=id du code du travail)

Le législateur a ainsi identifié un certain nombre de travaux qui sont qualifiés de dangereux pour la santé et pour la sécurité d'une femme enceinte ou allaitante.

Il a donc prévu d'interdire ou de limiter certain travaux aux femmes et ces dispositions sont renforcées pour les femmes enceintes ou allaitantes aux motifs qu'ils présentent des dangers pour la future mère et/ou pour la santé de l'enfant. Le but est de garantir la santé de la future mère et de son enfant, mais aussi d'assurer la protection des femmes en état de procréer.

En cas d'exposition aux rayonnements ionisants ou à des produits chimiques, l'employeur doit informer les femmes sur les effets potentiellement néfastes de ces expositions sur la fertilité, l'embryon, le fœtus ou l'enfant et notamment en cas d'allaitement. Par ailleurs, elles sont sensibilisées à la nécessité de déclarer le plus tôt possible leur grossesse et sur les possibilités de changement temporaire d'affectation et les travaux interdits (Article D4152-4 : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018532805&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20081118&fastPos=2&fastReqId=35785606&oldAction=rechCodeArticle> et Article D4152-11 : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=4BE6C39DFDA02989CEC9F9>

0E64AEC6B4.tpdjo08v_1?

idArticle=LEGIARTI000018532787&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20081118&categorieLien=id du code du travail).

Ce tableau récapitule les interdictions ou les restrictions de certains travaux aux femmes enceintes que l'on retrouve dans la partie réglementaire du Code du Travail :

Figure1 :

Travaux comportant des risques déterminés	Restrictions ou interdictions	Articles du Code du Travail en référence
Produits chimiques	Interdiction pour les postes où une exposition aux : <ul style="list-style-type: none"> - agents classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2, - Benzène, - Dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques - esters thiophosphoriques - mercure et de ses composés 	Articles D4152-9 à D4152-11
Rayonnements ionisants	La somme des doses efficace reçues par exposition externe et interne ne doit pas dépasser 1mSv (20mSv pour les femmes hors grossesse)	Article R4451-12 Articles D4152-5 à D4152-7
Travaux exposant à des agents biologiques tels que le virus de la rubéole ou toxoplasme	Exposition interdite à ces agents pathogènes en cas d'absence d'une immunité	Article D4152-3
Travaux à l'aide d'engins de type marteau-piqueur mus à l'air comprimé	Il est interdit d'employer une femme enceinte ou allaitant à ces travaux	Article D4152-8
Port et manutention de charge	L'usage du diable pour le transport de charges est interdit à la femme enceinte. Les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25.kg ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40.kg brouette comprise.	Article D4152-12 Article R4541-9
Interventions et travaux en milieu hyperbare	Il est interdit d'affecter ou de maintenir les femmes enceintes à des postes de travail exposant à une pression relative supérieure à 100 hectopascals.	Article D4152-29

Source : UVMaF

Ainsi dès qu'une salariée est enceinte et qu'elle occupe un poste de travail qui l'expose à ces risques déterminés, l'employeur doit lui proposer un autre poste. Cette disposition se poursuit durant une période de 1 mois après le retour du congé post-natal compte tenu des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement.

V.2 AMÉNAGEMENT D'HORAIRES

Initialement, la loi ne prévoyait pas d'aménagement d'horaires mais un allègement des heures de travail pour les salariées enceinte et fonctionnaires en région parisienne. Il a été

instauré pour éviter aux femmes enceintes d'être dans les transports aux heures de fortes affluences. Cet avantage s'est ensuite répandu à tous les fonctionnaires et ensuite à la majorité des grandes entreprises. Des aménagements pour les femmes enceintes sont ainsi prévus dans les conventions collectives (*cf. glossaire*).

Par contre, cet allègement a été détourné de son objectif initial. Actuellement, on retrouve différentes modalités d'application selon le statut et les conventions collectives.

Par exemple pour les fonctionnaires, la $\frac{1}{2}$ heure à l'embauche et la $\frac{1}{2}$ heure à la débauche se sont transformées en 1 heure de travail en moins par jour de travail à partir du 3ème mois de grossesse mais cette heure ne pourra être prise que selon les possibilités du service et est non récupérable (la circulaire n° 96-152 du 29 février 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires, les agents stagiaires et les agents contractuels de la fonction publique hospitalière (BO des Affaires sociales et Santé du 19 avril 1996 : http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_2341.pdf).

Ces avantages pour les non fonctionnaires sont retrouvés :

- dans l'avenant n° 38 du 22 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=KALITEXT000021944464&idArticle=KALIARTI000021944474&dateTexte=20100310&categorieLien=cid#KALIARTI000021944474>
- l'accord du 16 novembre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=KALITEXT000024401967&idArticle=KALIARTI000024401977&dateTexte=20110727&categorieLien=cid#KALIARTI000024401977>

Le temps de pause (Article L3121-33 du Code du travail : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902472&cidTexte=LEGITEXT000006072050>) : dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Il peut être allongé lorsque la convention collective le prévoit.

V.3 AUTORISATIONS D'ABSENCES (ARTICLE L1225-16 DU CODE DU TRAVAIL)

Une salariée enceinte peut bénéficier d'autorisations pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de surveillance de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif et n'entraînent pas de baisse de la rémunération.

V.4 SURVEILLANCE MÉDICALE RENFORCÉE

Les femmes enceintes et les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement bénéficient d'une surveillance médicale renforcée (Article R4152-1 : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018532818&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20090219> du code du travail).

La salariée doit obligatoirement subir une visite médicale lors de sa reprise du travail.

VI LES CONGÉS MATERNITÉ, PATERNITÉ ET D'ADOPTION (ARTICLES L1225-4, L1225-17 À L1225-28)

VI.1 LA DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ

La durée du congé maternité varie avec le nombre d'enfants à charge ou à naître.

Figure 2 : Tableau récapitulatif de la durée du congé maternité :

Situations familiales	Congé prénatal en semaines	Congé postnatal en semaines	Durée totale du congé en semaines
En cas de naissance simple			
Moins de 2 enfants à charge	6	10	16
2 enfants ou plus à charge Ou déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables mais décédés	8	18	26
En cas de naissance multiple			
Naissance de jumeaux	12	22	34
Naissance simultanée de plus de 2 enfants (Grossesse triple ou plus)	24	22	46

Source : UVMaF

Le père bénéficie :

- de 3 jours ouvrables pour la naissance de l'enfant. Ces 3 jours peuvent être pris séparément ou non mais à une date proche de la naissance en accord avec l'employeur.
- de 11 jours consécutifs (ou 18 jours en cas de naissances multiples) dans la limite des 4 mois de l'enfant. L'employeur doit être averti au moins 1 mois avant la date de début du congé paternité (Article L1225-35 du Code du travail). Ces jours peuvent être cumulés avec les 3 jours.

VI.2 CAS PARTICULIERS

VI.2.1 La durée du congé maternité peut être prolongée :

En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical et résultant de la grossesse ou de l'accouchement, une période supplémentaire de 14 jours maximum, peut être accordée avant le début du congé prénatal, et de 4 semaines après la date de celui-ci.

VI.2.2 La durée du congé maternité peut être raccourci :

Pour convenance personnelle, le congé peut se réduire au minimum à 8 semaines dont 2 semaines en prénatal et 6 semaines en postnatal obligatoires.

VI.2.3 Une partie du congé prénatal peut être raccourci et reportée après la naissance à la demande de la salariée :

sur avis favorable du médecin ou de la sage-femme qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée d'accouchement (congé prénatal) peut être réduite d'une durée maximale de 3 semaines. La période de congé postnatal est alors augmentée d'autant. La durée totale du congé maternité reste la même. Toutefois, si la femme enceinte se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, le report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du 1er jour d'arrêt de travail.

VI.2.4 En cas d'accouchement prématuré :

C'est-à-dire avant la date présumée d'accouchement, la durée totale du congé maternité n'est pas réduite. La durée du congé prénatal non prise est reportée automatiquement après l'accouchement.

VI.2.5 En cas d'accouchement prématuré avec hospitalisation de l'enfant :

Si l'accouchement a lieu plus de 6 semaines avant la date présumée d'accouchement et que l'enfant nécessite une hospitalisation, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé maternité égale au nombre de jours compris entre la date réelle de l'accouchement et le début du congé prénatal présumé. En cas de décès de l'enfant avant le début du congé prénatal, la mère a le droit à la totalité de cette période supplémentaire d'indemnisation.

VI.2.6 En cas d'accouchement tardif :

si l'accouchement a lieu après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement et la durée du congé postnatal reste identique.

VI.2.7 En cas de grossesse interrompue ou de décès de l'enfant après sa naissance :

(circulaire n° 2001-576 du 30 novembre 2001 relative à l'enregistrement à l'état civil et à la prise en charge des corps des enfants décédés avant la déclaration de naissance et circulaire 99/2004 du 10 août 2004 de la Caisse Primaire d' Assurance Maladie relative aux modalités de prise en charge des arrêts de travaux liés à une interruption de grossesse pour motif thérapeutique, interruption inopinée ou avortement spontané)

- Lorsque l'interruption de grossesse intervient avant 22 SA, la mère ne bénéficie pas du congé maternité. Les arrêts de travail liés à l'interruption de la grossesse sont pris en charge par l'assurance maladie.
- Par contre, à partir de 22 SA ou un poids de naissance < à 500g, la mère bénéficie de la totalité du congé maternité que l'enfant soit né vivant ou mort. Quant au père, il bénéficie du congé paternité uniquement dans le cadre où il y a établissement de la filiation de l'enfant à l'égard du père c'est-à-dire quand il y a eu délivrance d'un acte de naissance donc quand l'enfant est né vivant et viable.

VI.2.8 En cas d'hospitalisation de l'enfant :

Au-delà de la 6ème semaine après sa naissance, la mère a la possibilité de reprendre son travail et de reporter le reliquat de son congé maternité à la sortie de l'hospitalisation de l'enfant.

VI.2.9 En cas de décès de la mère au cours du congé maternité :

le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à compter de la naissance de l'enfant. Le père doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend reprendre.

Le père bénéficie de la protection contre le licenciement comme il est prévu aux articles L. 1225-4 : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900883> et L. 1225-5 : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900884&cidTexte=LEGITEXT000006072050> du Code du Travail. La durée de ce congé « postnatal » pour le père peut être portée à 18 semaines si le père assume la charge d'au moins 3 enfants, et à 22 semaines en cas de naissances multiples et ce quelque soit le nombre d'enfants à charge (articles L331-5 et L331-6 du Code de la Sécurité Sociale).

Le père peut demander le report de son congé paternité à la fin de ce congé postnatal et si l'enfant reste hospitalisé au delà de la 6ème semaine suivant sa naissance. Il peut reprendre son travail et reporter le reliquat de son congé postnatal à la fin de cette hospitalisation.

VI.2.10 En cas d'adoption :

Le congé dont les durées sont calquées sur le congé maternité postnatal peut prendre effet 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer. Ces dispositions s'appliquent soit à la femme soit à l'homme ou partagé entre les 2. En cas de partage du congé, 11 jours supplémentaires (ou 18 jours si adoption multiple) sont accordés au couple.

VI.2.11 En cas d'allaitement de l'enfant :

Le Code de la Sécurité Sociale ne prévoit pas de congé maternité spécifique à l'allaitement. Si la mère allaite son enfant, son congé postnatal ne pourra pas être prolongé. Ce sont les conventions collectives qui peuvent éventuellement, prévoir ce type de dispositions.

L'allaitement est autorisé sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. Le Code du Travail à l'article L1225-30 prévoit que pendant une année à compter de la date de naissance de l'enfant, la mère peut disposer de 1 heure par jour durant ses heures de travail pour allaiter son enfant.

Cette heure dont dispose la salariée peut être répartie en 2 périodes de 30 minutes. La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre la salariée et l'employeur ou à défaut d'accord, ces périodes sont placées au milieu de chaque demi-journée de travail.

Le congé maternité ne doit pas être confondu avec le droit à l'indemnisation. En effet toute femme même scolarisée, étudiante, ou demandeuse d'emploi a droit à un congé maternité mais celui-ci sera indemnisé que sous certaines conditions.

VI.3 A L'ISSUE DU CONGÉ MATERNITÉ (OU D'ADOPTION)

La salariée retrouve son emploi initial au retour de son congé maternité avec une rémunération équivalente. Des textes sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont prévu de faciliter le retour à l'emploi des salariées absentes pour congé de maternité comme par exemple la transmission d'informations générales adressées à l'ensemble des salariés. L'absence liée au congé maternité ne doit pas avoir de conséquences sur l'évolution professionnelle, ou sur la rémunération. Elles doivent bénéficier des augmentations salariales. Ainsi au retour du congé maternité, les salariées doivent bénéficier d'une garantie de « rattrapage salarial » (Avenant n° 38 du 22 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=KALITEXT000021944464&idArticle=KALIARTI000021944474&dateTexte=20100310&categorieLien=cid#KALIARTI000021944474>)

La salariée a droit à bénéficier aux congés payés annuel. Ainsi pour celles dont la période de congé maternité aurait coïncidé avec celle des congés payés, elles pourront en bénéficier dès leur retour dans l'entreprise même si la dite période a expiré.

La salariée a droit à un entretien avec son employeur afin d'envisager une orientation professionnelle ou un repositionnement.

VII LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle (travail à temps partiel) pour élever cet enfant.

Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé(e) doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

La durée de ce congé :

- Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant.
- En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :
 - une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;
 - une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.
- En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée d'un an.

À chaque renouvellement, le (la) salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou son activité en temps partiel en congé parental.

VIII BIBLIOGRAPHIE

Bibliographie : République Française. Le Code du Travail. En ligne [consulté le 7 novembre 2011] disponible sur <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20111109>

Bibliographie : République Française. Le Code du Travail. En ligne [consulté le 4 octobre 2011] disponible sur <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006073189&dateTexte=20111109>

Bibliographie : Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État. En ligne [consulté le 7 novembre 2011] disponible sur http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_2723.pdf

Bibliographie : Circulaire n° 96-152 du 29 février 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires, les agents stagiaires et les agents contractuels de la fonction publique hospitalière. En ligne [consulté le 7 novembre 2011] disponible sur http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_2341.pdf

Bibliographie : Accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En ligne [consulté le 7 novembre 2011] disponible sur <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=KALITEXT000024401967&idArticle=KALIARTI000024401977&dateTexte=20110727&categorieLien=cid#KALIARTI000024401977>

Bibliographie : Avenant n° 38 du 22 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En ligne [consulté le 7 novembre 2011] disponible sur <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=KALITEXT000021944464&idArticle=KALIARTI000021944474&dateTexte=20100310&categorieLien=cid#KALIARTI000021944474>

Bibliographie : Le congé parental d'éducation. En ligne [consulté le 15/11/2011] disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/le-conge-parental-d-education,12819.html>

Bibliographie : Circulaire 99/2004 du 10 août 2004 de la Caisse Primaire d' Assurance Maladie relative aux modalités de prise en charge des arrêts de travaux liés à une interruption de grossesse pour motif thérapeutique, interruption inopinée ou avortement spontané. Disponible sur : <http://www.mediam.ext.cnamts.fr/ameli/cons/CIRCC/2004/CIR-99-2004.PDF>

Bibliographie : Circulaire n° 2001-576 du 30 novembre 2001 relative à l'enregistrement à l'état civil et à la prise en charge des corps des enfants décédés avant la déclaration de naissance. Disponible sur : <http://www.sante.gouv.fr/fichiers/bo/2001/01-50/a0503302.htm>

CONCLUSION

Nous avons pu voir que la législation du travail de la femme enceinte comporte plusieurs mesures de « protection ». Certaines de ces mesures ne sont pas bien connues des femmes enceintes. Ainsi, il revient à la sage-femme qui assure un suivi de grossesse, de pouvoir renseigner, correctement une femme enceinte qui viendrait à poser des questions.

Mais également, il est nécessaire selon l'activité professionnelle de la femme enceinte, de l'avertir des éventuels risques sur sa grossesse et de lui conseiller de se mettre en relation avec le médecin du travail.

Au sein de l'Union Européenne, la durée du congé maternité, paternité et le remboursement de ces congés sont très variables. Une proposition de directive commune a été votée par le parlement européen en octobre 2010 mais n'a pas été adoptée par le conseil de l'Union Européenne pour des raisons essentiellement économiques. Une meilleure protection concernant les conditions de travail des femmes enceintes ou allaitantes et l'encouragement des employeurs pour faciliter la garde des enfants de moins de 3 ans permettraient pourtant des bénéfices en matière de santé familiale et de cohésion sociale.

IX ANNEXES

GLOSSAIRE

- conventions collectives : accord écrit résultant de négociations entre la patronat et les partenaires sociaux permettant d'améliorer les dispositions du code du travail et de les adapter à des situations particulières non prévu par le Code du travail. Elle s'applique aux salariés d'un secteur particulier

ABRÉVIATIONS

- CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie