Image not found or type unknown

Le statut protecteur de la femme enceinte : analyse des textes.

publié le **25/02/2010**, vu **18521 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

La femme enceinte bénéficie d'une protection légale, en vertu du code du travail et du code pénal qui prend en compte son état de vulnérabilité et interdit toute discrimination. On peut dès lors parler de statut particulier, mais encore faut-il que preuve de l'état de grossesse soit faite et que l'employeur en ait été informé par sa salariée. Dans cet article,premier volet de deux publications, je me pencherai uniquement sur les droits incontournables de la femme enceinte , pendant toute la durée du congé maternité et les 4 semaines suivant sa reprise de travail à l'expiration de son congé.

La femme enceinte bénéficie d'une protection légale, en vertu du code du travail et du code pénal qui prend en compte son état de vulnérabilité et interdit toute discrimination. On peut dès lors parler de statut particulier, mais encore faut-il que preuve de l'état de grossesse soit faite et que l'employeur en ait été informé par sa salariée.

Afin d'éviter toute difficulté, mieux vaudra annoncer cet état par lettre Recommandée avec accusé de réception en y joignant un certificat de grossesse.

Depuis sa création, en décembre 2004, la HALDE Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité, indépendante a reçu plus de 400 réclamations liées à la grossesse, dont plus de 60 % au cours de l'année 2009.

Vigilante sur la discrimination à l'emploi lors de la grossesse , elle pu rappeler dans un avis du 9 novembre 2009, qu'une absence de reconduction d'un CDD,en raison de la grossesse était discriminatoire *(avis N°2009-376).*

Ses interventions dans le cadre de procédures judiciaires, favorisent les condamnations.

Dans cet article, je me pencherai uniquement sur les droits incontournables de la salariée, pendant toute la durée du congé maternité et les 4 semaines suivant l'expiration de ce congé, c\'est-à-dire la reprise de travail.

I- Les dispositions protectrices de la femme enceinte

A) Le code pénal

Article 225-1 du code pénal

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, ***de leur grossesse****, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée…. »*

Article 225-2 code pénal

La discrimination définie à l\'article 225-1, commise à l\'égard d\'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d\'emprisonnement et de 45 000 Euros d\'amende lorsqu\'elle consiste :

…..3° A refuser d\'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

….5° A subordonner une offre d\'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l\'un des éléments visés à l\'article 225-1 ;

B) Le code du Travail

1°- aux termes de ***l'article L. 1225-1 du Code du travail,***

« L\'employeur ne doit pas prendre en considération l\'état de grossesse d\'une femme pour refuser de l\'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d\'une période d\'essai ou, sous réserve d\'une affectation temporaire …., pour prononcer une mutation d\'emploi. »

2°- aux termes de ***l'article L. 1225-4 du Code du travail,***

« Aucun employeur ne peut rompre le contrat 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 au titre du congé de maternité* ***ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes****. »*

II- Le maintien du poste durant la grossesse : la suspension du contrat de travail

A) une durée de congés assimilée à un temps de travail effectif

1°- *Naissance d'un seul enfant*

article L 1225-17 CT *« La salariée a le droit de bénéficier d\'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l\'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.*

A la demande de la salariée et sous réserve d\'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l\'accouchement peut être réduite d\'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l\'accouchement est alors augmentée d\'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l\'enfant une partie du congé de maternité et qu\'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l\'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

décomptée à partir du premier jour de l\'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d\'autant »

2°- Naissances multiples

12 semaines avant l'accouchement et 22 semaines après, pour des jumeaux,

24 semaines avant l'accouchement et 22 semaines après, pour des triplés.

3°- Naissance du troisième enfant

Lee congé est de 26 semaines : 8 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après.

4°- Maladie durant la grossesse

La durée du congé maternité peut être allongée sur prescription médicale : 2 semaines avant et/ou 4 semaines après la date présumée de l'accouchement. (Article L1225-21 CT)

Les congés maternité sont assimilés à une période **de travail effectif** :

Ils comptent pour l'ancienneté. La salariée sera indemnisée par la caisse de Sécurité Sociale, sauf si la convention collective de l'entreprise envisage le maintien du salaire par l'employeur.

B) Les conséquences au regard du poste

Avant même le départ en congé et sur production d'un certificat médical, une femme enceinte pourrait demander une mutation temporaire à un poste de travail moins pénible ou plus adapté à son état.

En cas de refus de l'employeur, c'est le médecin du travail qui tranchera, la décision finale étant prise par l'inspection du travail.

Lors de l\'ouverture de la période protectrice de congé, le contrat est suspendu.

L'employeur ne pourra préparer un licenciement, ex en recherchant un remplaçant, c'est à dire durant le congé maternité et les 4 semaines après reprise.

A noter qu'une femme enceinte pourrait démissionner de l'entreprise sans avoir à respecter un quelconque délai de préavis,mais tel ne serait pas le meilleur choix.

La salariée de retour de congé maternité, sera en droit de retrouver son poste ou un emploi comparable avec une rémunération au moins équivalente. Elle aura aussi droit à un entretien avec l\'employeur en vue d\'une éventuelle orientation professionnelle.

En conclusion, il conviendra de se référer dans tous les cas aux dispositions de la convention collective, car il faut savoir que certaines d\'entre elles ,envisagent des primes à la naissance, des temps de pause et de repos aménagés…

En cas de difficultés, l\'avocat sera à vos côtés. Mais rien n\'empêche rait la salariée victime ,d\'aviser la HALDE en cas de discrimination : *11, rue Saint-Georges 75009 Paris .*

Dans mon prochain article, j'envisagerai les conséquences de la grossesse sur la rupture du contrat de travail étant rappelé que si le principe demeure l'interdiction de licencier, des exceptions peuvent justifier du licenciement d'une femme enceinte dans des cas précis.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Telle sera ma prochaine étude.

Demeurant à votre disposition pour toutes précisions.

Maître HADDAD Sabine

Avocat à la Cour

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés