

MATER LABOROSA

Grossesse et droit du travail

On dit que les adhérents CFE-CGC sont plutôt masculins, plutôt quinquas... pas du tout, la preuve : un article sur les droits de la femme enceinte en entreprise.

Doit être citée en premier l'interdiction de toute discrimination relative à l'état de grossesse concernant l'embauche, la rupture du contrat ou les mutations (L122-25 Code du travail). Les décisions discriminatoires sur d'autres matières tomberaient de toute façon sous le joug de l'interdiction des discriminations relative à l'état de santé (L122-45). L'employeur a l'interdiction de rechercher cette information par quelque moyen que ce soit ; le médecin du travail ne peut la révéler tant que la salariée ne l'a pas fait elle-même, et elle n'a jamais l'obligation de le faire, sauf bien entendu lorsqu'elle demande le bénéfice d'un des droits attachés à cet état.

Nous évoquerons parmi ceux-ci les droits relatifs au poste de travail et le rapport spécifique entre la grossesse et la rupture du contrat de travail, en intercalant un bref rappel sur le congé-maternité.

I - Grossesse et poste de travail

► Changement d'affectation

a) Cadre général (L122-25-1)

La salariée peut demander à son employeur un changement temporaire de poste sur la base d'un simple certificat du médecin-traitant le préconisant. En cas de désaccord avec l'employeur sur la nécessité médicale du changement de poste, ou sur l'adéquation du poste d'affectation temporaire proposé, ces deux questions seront tranchées par le médecin du travail. La loi précise que le changement ne peut entraîner une réduction de la rémunération.

Que se passe-t-il si l'emploi de reclassement n'existe pas, ou n'est pas immédiatement disponible ? Dans ce dernier cas, la Cour de Cassation a jugé en 1997 qu'entre l'inaptitude de la salariée à son poste permanent (reconnue par le médecin du travail) et la mise à disposition du poste de reclassement par l'employeur, ce dernier devait maintenir le salaire bien qu'aucune prestation de travail ne vienne en contrepartie. En 1999, la Cour a jugé identiquement dans le cas où aucun poste de reclassement n'était disponible, mais a fondé sa décision sur une obligation conventionnelle spécifique.

b) Le travail de nuit (L 122-25-1-1)

Sur simple demande et sans avoir à produire le moindre document médical, la salariée qui a la qualité de travailleur de nuit peut exiger d'être reclassée sur un poste de jour, sans réduction de rémunération. Si aucun poste de jour n'est disponible, le contrat de travail est suspendu et la salariée reçoit de la Sécurité Sociale une indemnité égale aux indemnités journalières "maladie" et de l'employeur un complément salarial (le cumul devant atteindre 90 % du salaire pendant 30 jours puis 66 % pour les 30 suivants, ces durées pouvant être rallongées selon l'ancienneté).

c) Les travaux interdits (L 122-25-1-2 et R234-4 et suivants)

Une femme enceinte ne peut être exposée à des agents toxiques pour la reproduction, au virus de la rubéole, au toxoplasme, à des pressions supérieures à 1.2 bar, aux étalages extérieurs après 22h00 ou en-dessous de 0° ; elle ne peut porter de charge sur tricycle, diable ou "cabrouet" (?). Dans ces hypothèses, l'employeur est obligé de procéder aux aménagements de poste ou à un changement d'affectation temporaire conforme aux préconisations du médecin du travail, sans réduction de rémunération. Si ces solutions s'avéraient impossibles à mettre en œuvre, le contrat de la

salariée sera suspendu avec la même indemnisation qu'au point b).

Pour toutes les démarches relatives au poste de travail et même lorsque la loi ne l'exige pas, il est très recommandé de fonder toute demande par un avis du médecin du travail, ce document étant opposable à l'employeur et donnant un avantage déterminant en cas de litige porté en justice. La loi souligne à cet effet que les femmes enceintes font l'objet d'une surveillance renforcée par le médecin du travail, qui est juge de la nature et de la fréquence des examens qu'elle nécessite (R 241-50).

► Aménagements horaires

a) Examens médicaux obligatoires

La salariée a le droit de s'absenter pour effectuer ces examens (qui sont au nombre de 7) ; le temps d'absence est assimilé à du travail effectif pour la rémunération, les congés-payés et l'ancienneté.

b) Réduction du temps de travail

La loi est muette sur ce point mais bien souvent les conventions collectives comblent le vide, par exemple :

- FEHAP, CLCC : 1 heure de réduction quotidienne dès le troisième mois ;
- CC 66 : 10 % de réduction hebdomadaire dès le troisième mois ;
- Laboratoires d'analyses (LAM) : 30 minutes de réduction quotidienne deux mois avant le congé-maternité ;

- FHP : 10 % de réduction quotidienne dès le troisième mois ;
- Animation : 1 heure de réduction quotidienne dès le cinquième mois ;
- Mutualité : 1 heure de réduction quotidienne à partir du quatrième mois.

II - Le congé-maternité (grandes lignes)

► Durée

a) Maximum

La salariée a droit à 16 semaines dans le cas courant (cela peut aller jusqu'à 46 semaines... pour des triplés ou plus), soit 6 semaines avant l'accouchement et 10 après.

b) Minimum

La salariée peut réduire à 8 semaines son congé-maternité, soit deux semaines avant l'accouchement et six après.

► Régime de cette suspension de contrat

a) Indemnité

La Sécurité Sociale verse des indemnités journalières correspondant au salaire net antérieur, dans la limite de la tranche A. Elles sont en général complétées par des versements prévus dans les conventions collectives permettant le maintien du salaire net antérieur non-plafonné.

b) Incidence de la suspension

Le congé-maternité est assimilé à du travail effectif pour le calcul des droits à congé-payé et pour l'ancienneté, ce qui n'est pas le cas pour l'arrêt-maladie (sauf dispositions conventionnelles).

► Femmes enceintes ayant été exposées in utero au distilbène

Depuis le 01 Juillet 2006, si leur état de santé nécessite l'arrêt du travail même au tout début de la grossesse, elles

bénéficient d'un placement d'office en congé-maternité et non en arrêt-maladie.

III - Grossesse et rupture du contrat de travail

► Démission

La salariée enceinte peut démissionner à tout moment sans préavis. C'est également le cas à l'issue du congé-maternité si elle en informe l'employeur 15 jours avant son expiration en motivant sa décision par la volonté d'élever son enfant ; dans ce cas elle bénéficie au surplus d'une priorité de réembauchage pendant 12 mois.

► Licenciement

a) Le principe : la période de protection

L'employeur ne peut notifier un licenciement pendant la grossesse et jusqu'à l'expiration d'un délai de quatre semaines après la fin du congé-maternité ; il peut néanmoins adresser la convocation à l'entretien préalable et fixer sa date pendant ces périodes : seule la notification (et donc la prise d'effet) du licenciement est reportée.

b) Exceptions : faute grave non-liée à l'état de grossesse ou impossibilité de maintien du contrat de travail

Dans ces deux cas le licenciement peut être notifié et prendre effet. L'expression "faute grave non-liée à l'état de grossesse" repose sur le fait admis que cet état peut entraîner une altération du comportement (nonchalance ou au contraire grande nervosité) pouvant causer une faute grave mais qui, dans cette circonstance, ne pourra être retenue pour valider la notification du licenciement. L'expression "impossibilité de maintien du contrat de travail" fait le plus souvent référence à un licenciement économique rendant impératif la suppression de l'emploi (fermeture de l'établissement, restructuration déjà avancée et décidée

antérieurement à la grossesse, par exemple).

c) Exception aux exceptions : la période de protection absolue

Quel qu'en soit le motif, aucun licenciement ne peut être notifié ou prendre effet pendant le congé-maternité stricto sensu. L'employeur devra attendre son issue pour les licenciements cités au b) et quatre semaines de plus pour les autres.

d) Information de l'employeur

L'employeur a pu procéder au licenciement sans connaître l'état de grossesse. Dans ce cas, si la salariée produit dans les quinze jours un certificat médical de grossesse, le licenciement est annulé : l'employeur peut le cas échéant reprendre la procédure depuis le début mais en respectant les restrictions précitées.

Les sanctions du licenciement notifié à tort sont lourdes : le licenciement est nul (et non simplement abusif), ce qui emporte le droit à réintégration sur demande de la salariée, ou une indemnisation réparant la totalité du préjudice et pouvant se cumuler avec les dommages et intérêts résultant de l'absence de cause réelle et sérieuse.

IV - La reprise du travail

A l'issue du congé-maternité la salariée retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. Depuis 2005 elle a droit à un entretien avec l'employeur sur son orientation professionnelle. De plus la récente loi sur l'égalité salariale de Mars 2006 indique que son salaire doit être réévalué des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles dont ont bénéficié les salariés de sa catégorie pendant le congé-maternité. ■

Eric Darzens
Conseiller Technique