



ORDRE NATIONAL
DES CHIRURGIENS-DENTISTES

RELATIONS EMPLOYEURS-EMPLOYÉS

PROTECTION DE LA GROSSESSE ET DE LA MATERNITÉ

La question de la protection de la grossesse et de la maternité concerne les mères et les pères.

Le droit du travail contient un certain nombre de dispositions protectrices de la salariée enceinte, au moment de l'embauche et durant l'exécution du contrat de travail, dès lors que l'employeur est officiellement informé de son état. Ces dispositions s'appliquent également à la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

En application de ces dispositions :

- le futur employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou rompre sa période d'essai.
- La salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens obligatoires de surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.
- Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre au maximum à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.
- Sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse ou si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif autre que la grossesse, la salariée ne peut pas être licenciée pendant les périodes suivantes :
 - o Pendant la période de grossesse médicalement constatée
 - o Pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour congé de maternité
 - o Pendant les congés payés pris immédiatement après le congé de maternité
 - o Pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes
- Le père salarié, pour sa part, ne peut pas être licencié pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de son enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Si le licenciement est prononcé pour un autre motif, la salariée enceinte peut en obtenir l'annulation, dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement, en adressant à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat médical attestant de son état de grossesse.

Pendant la durée du congé de maternité, et des congés payés pris immédiatement après ce congé, le licenciement ne peut en aucun cas prendre effet ou être signifié à la salariée, même si l'employeur peut invoquer une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail.

A l'inverse, la salariée en état de grossesse médicalement constaté peut démissionner sans préavis et sans avoir à payer d'indemnités de rupture.

Ces dispositions protectrices en matière de licenciement bénéficient également aux parents bénéficiant d'un congé pour adoption.



ORDRE NATIONAL DES CHIRURGIENS-DENTISTES

La salariée enceinte peut demander un changement provisoire d'emploi. Cette mutation peut aussi être demandée par l'employeur, après avis du médecin du travail. Le changement temporaire d'affectation ne doit pas entraîner une diminution de la rémunération. L'affectation prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial. Il est interdit d'exposer les femmes enceintes ou allaitantes à certains risques, notamment aux risques toxiques pour la reproduction.

La salariée bénéficie de la garantie d'une évolution salariale.

Ainsi, pour les entreprises qui ne bénéficient pas d'accord de branche, la rémunération de la salariée, ou du salarié si c'est lui qui bénéficie du congé, est majorée à la suite du congé de maternité ou d'adoption, des augmentations générales appliquées dans l'entreprise, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette garantie ne joue que si des augmentations ont été décidées ou versées pendant l'absence de la salariée.

L'employeur doit organiser un entretien professionnel avec la salariée lorsque cette dernière reprend son activité à l'issue du congé de maternité (ou d'adoption). Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

A leur retour de congé de maternité, les salariées ont droit à leurs congés payés annuels, quelle que soit la période de congés payés retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. Ainsi, les salariées dont le congé de maternité aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour dans l'entreprise, même si ladite période a expiré.

Une disposition identique est prévue au profit des salarié(e)s de retour d'un congé d'adoption.

Protection pendant le congé parental

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant adopté dans le foyer peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant.

Deux modalités de congé parental existent :

- le congé total, durant lequel le contrat de travail est suspendu
- le travail à temps partiel : la durée doit être d'au moins 16 heures par semaine. Le (la) salarié(e) peut choisir la durée du travail qui lui convient ; En revanche, la répartition des horaires doit être fixée en accord avec l'employeur (à défaut d'accord, cette répartition relève du pouvoir de direction de l'employeur)

Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas le refuser.

Le (la) salarié(e) doit simplement informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant le point de départ et la durée du congé choisi.

Cette information doit être faite :

- soit un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption
- soit deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, il est possible au salarié :

- soit de reprendre son activité professionnelle initiale
- soit de transformer le congé parental complet en activité à temps partiel
- soit de modifier la durée du temps partiel choisi, avec l'accord de l'employeur



ORDRE NATIONAL DES CHIRURGIENS-DENTISTES

Une demande motivée doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois au moins avant l'interruption ou la modification du congé.

Par ailleurs, le (la) salarié(e) a la possibilité d'écourter son congé parental (congé total ou travail à temps partiel) pour bénéficier d'une action de formation professionnelle.

A l'issue du congé, le (la) salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (avec, le cas échéant, la garantie de rattrapage salarial prévue par le code du travail).

Le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

L'employeur doit organiser un entretien professionnel avec le (la) salarié(e) lors de la reprise d'activité. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi ; Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; Ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, le congé parental d'éducation est retenu pour la moitié de sa durée. Des accords de branche peuvent toutefois prévoir les conditions dans lesquelles la période d'absence des salariés, dont le contrat de travail est suspendu pendant un congé parental d'éducation, à plein temps, est intégralement prise en compte.

Le (la) salarié (e) en congé parental d'éducation ne bénéficie d'aucune protection particulière contre le licenciement pendant la suspension de son contrat de travail. Cependant, le motif du licenciement ne doit pas être lié au congé parental.

Pour les autres protections, se référer au code du travail

Sources :

<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/maternite-paternite-adoption/article/les-garanties-liees-a-la-maternite-ou-a-l-adoption>
<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/maternite-paternite-adoption/article/le-conge-parental-d-education>