



PROTECTION DES SALARIEES ENCEINTES, ACCOUCHEES ET ALLAITANTES

Les dispositions relatives à la protection des travailleuses enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes sont prévues aux articles L.331-1 et suivants du Code du travail.

Ces dispositions concernent les femmes, sans distinction d'âge ou de nationalité, mariées ou non, qui sont liées par un contrat de travail ou d'apprentissage ou qui sont occupées en tant qu'élèves ou étudiantes pendant les vacances scolaires, pour autant qu'elles ne bénéficient pas de dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

Elles sont destinées à protéger :

- **Les femmes enceintes** : toute femme en état de grossesse qui a informé l'employeur de son état par certificat médical envoyé par courrier recommandé. En cas de remise en mains propres, la signature de **l'employeur sur le double du certificat vaut accusé de réception.**
- **Les femmes accouchées** pendant une période de 12 semaines suivant l'accouchement.
- **Les femmes allaitantes** : toute femme allaitant son enfant au-delà de la période de huit semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical.

Le dispositif de protection regroupe un certain nombre de points que nous détaillons dans le cadre du présent mémento :

- I. Le congé prénatal
- II. Le congé postnatal
- III. Le maintien des droits découlant du contrat de travail pendant le congé de maternité
- IV. L'interdiction de licenciement
- V. Les modalités de démission de la salariée à l'expiration du congé de maternité et la priorité de réembauchage
- VI. La déclaration de grossesse pendant la période d'essai

- VII. La durée du travail des salariées enceintes ou allaitantes
- VIII. Le travail de nuit des salariées enceintes ou allaitantes
- IX. Les conditions de travail des salariées enceintes ou allaitantes
- X. L'indemnité pécuniaire de maternité

I. Le congé prénatal

Le congé prénatal désigne la période de 8 semaines précédant la date présumée de l'accouchement.

L'article L.332-1 du Code du travail prévoit l'interdiction formelle d'occuper une salariée enceinte durant le congé prénatal, et ce dans les conditions suivantes:

- Le congé prénatal doit être attesté par un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement et établi dans un délai de douze semaines avant cette date. Ce certificat doit être remis par la femme enceinte à l'employeur qui l'envoie à la Caisse Nationale de Santé (CNS);
- Si l'accouchement a lieu après la date présumée, l'interdiction de travailler est prolongée jusqu'à l'accouchement, sans que la durée du congé postnatal ne puisse être réduite;
- Si l'accouchement a lieu avant la date présumée par le médecin, la partie du congé prénatal non pris est ajoutée au congé postnatal.

II. Le congé postnatal

Le congé postnatal désigne la période de 12 semaines suivant l'accouchement.

L'article L.332-2 du Code du travail prévoit l'interdiction formelle d'occuper la salariée accouchée pendant la durée du congé postnatal. Le congé postnatal doit être attesté par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement que la salariée remet à son employeur.

Par ailleurs, lorsque l'allaitement se prolonge au-delà du congé postnatal, un certificat médical doit être produit, à la demande de l'employeur, en vue de l'application des dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit et aux travaux présentant un risque d'exposition spécifique (voir points VII, VIII et IX).

En cas de maladie résultant de la grossesse, la salariée enceinte peut être amenée à prendre un congé maladie pendant une ou des périodes venant se rajouter aux périodes de congé prénatal et postnatal ou, le cas échéant, à bénéficier d'une dispense de travail en fonction de l'activité qu'elle exerce (travaux dangereux et/ou travail de nuit).

III. Le maintien des droits découlant du contrat de travail pendant le congé de maternité

L'employeur est tenu de conserver à la salariée en congé de maternité son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération équivalente.

La période du congé de maternité est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. La salariée conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité.

La période de maternité est assimilée à une période de travail effectif donnant droit au congé annuel de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité est reporté dans la limite des délais légaux.

IV. L'interdiction de licenciement

Suivant les dispositions de l'article L.337-1 du Code du travail, il est interdit à l'employeur de licencier une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement. Cette interdiction porte également sur la convocation à l'entretien préalable lorsque cette procédure est applicable (entreprise d'au moins 150 salariés).

En cas de notification du licenciement avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée dispose d'un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement pour faire parvenir par lettre recommandée à son employeur un certificat médical attestant de son état. L'employeur doit alors annuler le licenciement. Si l'employeur refuse d'annuler le licenciement, la salariée peut demander au président du tribunal du travail, dans les 15 jours qui suivent la résiliation du contrat, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise.

L'article L.337-1 du Code du travail prévoit cependant qu'en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de la salariée en attendant la décision définitive de la juridiction du travail mais il ne peut pas envoyer de lettre de licenciement proprement dite. La procédure à suivre implique que l'employeur dépose une demande auprès du tribunal du travail pour être autorisé à résilier le contrat de travail. Le tribunal examinera la gravité de la faute reprochée et décidera ou non de valider la mise à pied immédiate et de prononcer la résiliation du contrat de travail de la salariée.

En cas de refus de la demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

De son côté, la salariée enceinte ou venant d'accoucher conserve son droit de démissionner sous réserve de respecter le délai de préavis légal.

V. Les modalités de démission de la salariée à l'expiration du congé de maternité et la priorité de réembauchage

A l'expiration de son congé de maternité, la salariée peut, en vue d'élever son enfant, décider de ne pas reprendre son emploi, sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de son contrat de travail.

La date de fin du contrat de travail correspond alors à la date d'expiration du congé de maternité.

Néanmoins, la salariée peut, dans l'année suivant la date de fin du contrat de travail, solliciter sa réembauche auprès de son ancien employeur.

Pendant un an à compter de la demande de réembauchage, l'employeur qui souhaite recruter de nouveaux salariés est alors tenu d'accorder à la personne concernée une priorité de réembauchage si ses qualifications correspondent au profil recherché et de lui accorder, suite à sa nouvelle embauche, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

La demande de réembauchage de la salariée, l'offre consécutive faite par l'employeur et le cas échéant le refus de cette offre par la salariée doivent être faits par lettre recommandée avec accusé de réception.

VI. La déclaration de grossesse pendant la période d'essai

Lorsque la salariée est en période d'essai, la période d'essai est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'au début du congé de maternité. La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours à la fin de la période d'interdiction de licencier, soit à l'issue d'une période de douze semaines suivant l'accouchement.

VII. La durée du travail des salariées enceintes ou allaitantes

A. Heures supplémentaires

L'article L.336-1 du Code du travail prévoit que les salariées enceintes et allaitantes ne peuvent être tenues d'effectuer des heures supplémentaires. La prestation d'heures supplémentaires est cependant permise en pratique en cas d'accord de la salariée.

Pour mémoire, est considéré comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail déterminée par les parties dans le contrat de travail ou par le Code du travail.

B. Dispense de travail pour se rendre aux examens prénataux

Les femmes enceintes bénéficient d'une dispense de travail, sans perte de rémunération, en vue de se rendre aux examens prénataux ayant lieu pendant le temps de travail (article L.336-2 du Code du travail).

Les examens prénataux visés sont ceux prévus par l'article 277 du Code de la sécurité sociale. Un règlement grand-ducal du 27 juillet 2016 expose les modalités de ces examens médicaux et de l'examen dentaire de la femme enceinte.

Ainsi, la femme enceinte doit effectuer :

- au moins 5 examens médicaux de grossesse auprès d'un médecin spécialiste en gynécologie-obstétrique ;
- un examen médical dentaire auprès d'un médecin-dentiste.

C. Temps d'allaitement

Suivant les dispositions de l'article L.336-3 du Code du travail, les femmes allaitant leur enfant ont droit, sur demande, à un temps d'allaitement réparti en deux périodes de quarante-cinq minutes chacune, se plaçant respectivement au début et à la fin de leur horaire journalier normal de travail.

Si la journée n'est interrompue que par une pause de moins d'une heure ou s'il est impossible à la femme d'allaiter son enfant au voisinage de son lieu de travail, les deux périodes peuvent être ramenées à un seul temps d'allaitement d'au moins quatre-vingt-dix minutes.

Le temps d'allaitement est compté comme temps de travail et donne droit au salaire normal.

VIII. Le travail de nuit des salariées enceintes ou allaitantes

L'article L.333-1 du Code du travail prévoit que la salariée enceinte ainsi que la salariée allaitante, jusqu'à la date du premier anniversaire de l'enfant, ne peuvent être tenues de travailler entre dix heures du soir et six heures du matin lorsque, de l'avis du médecin compétent, cela n'est pas compatible avec la santé ou la sécurité de la salariée.

Ainsi, il n'est pas interdit à l'employeur d'employer les salariées enceintes ou allaitantes entre dix heures du soir et six heures du matin, mais la salariée peut, sur avis du médecin du travail compétent, bénéficier d'un transfert à un poste de travail de jour ou, dans l'impossibilité d'un transfert, d'une dispense de travail.

En cas de transfert sur un poste de jour, l'employeur poursuit le versement du salaire antérieur (i.e. le salaire qui était versé pour le poste de nuit). Il présente ensuite l'avis du médecin du travail compétent à la Caisse Nationale de Santé afin d'obtenir le remboursement de la différence entre le salaire du poste de jour et celui du poste de nuit qu'occupait la salariée avant sa grossesse.

La femme enceinte ou allaitante qui désire bénéficier des dispositions de l'article L.333-1 précité doit faire une demande en ce sens auprès de son employeur par lettre recommandée. L'employeur doit saisir le médecin du travail compétent dans les huit jours suivant la réception de la demande, afin que celui-ci émette son avis, avis qui sera notifié à la salariée et à l'employeur dans les quinze jours suivant la saisine.

L'avis du médecin du travail est susceptible, en cas de refus, d'une demande de réexamen tant par l'employeur que par la salariée auprès de la Direction de la Santé, Division de la Santé au travail. Un recours contre la décision de la Division de la Santé au travail peut être formé devant le Conseil Arbitral de la Sécurité Sociale dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision. Un appel contre le jugement du Conseil Arbitral peut être interjeté devant le Conseil Supérieur de la Sécurité Sociale endéans les 15 jours à dater de la notification du jugement. Aucune de ces procédures n'a d'effet suspensif.

IX. Les conditions de travail des salariées enceintes ou allaitantes

Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition des salariées enceintes ou allaitantes à des agents, procédés ou conditions de travail dangereuses, l'employeur est tenu d'évaluer le risque et le cas échéant de prendre, sur avis conforme du médecin du travail, les mesures nécessaires pour éviter l'exposition de la salariée enceinte ou allaitante à ce risque, par un aménagement provisoire soit de ses conditions de travail soit de son temps de travail, et ce avec maintien du salaire antérieur.

Si un tel aménagement n'est techniquement ou objectivement pas possible, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, doit soit donner à la femme concernée une autre affectation, soit dispenser la salariée de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé. Ces mesures protectrices ne doivent entraîner aucune perte de rémunération pour la salariée concernée.

Les travaux pénibles et dangereux sont classés en deux listes reprises aux annexes 1 et 2 du Code du travail.

- Liste 1 : pour ces travaux, l'employeur est tenu de vérifier si la femme encourt un risque pour sa santé en cas de poursuite du travail. Cette évaluation induit une consultation préalable du médecin du travail compétent. Dans le cas où un risque est constaté, un aménagement du poste de travail doit être effectué. Si un tel aménagement n'est pas possible, l'employeur doit procéder à un changement d'affectation de la salariée ou, à défaut, lui accorder une dispense de travail. Cette liste couvre par exemple les travaux comportant des risques de glisser ou de chuter, les travaux exposant aux radiations ionisantes, les travaux exigeant une position accroupie ou penchée constante, etc.

- Liste 2 : pour ces travaux, qui sont considérés comme plus dangereux que ceux de la liste 1, le simple constat d'un risque d'exposition entraîne la mise en place de mesures protectrices. L'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est alors tenu de procéder à un changement de poste ou, si cela n'est pas possible, d'accorder une dispense de travail. Cette liste couvre par exemple les travaux entraînant une exposition à des agents chimiques tel que le plomb, les travaux exposant à des agents biologiques (par ex. virus), etc.

Les avis du médecin du travail relatifs aux conditions de travail de la femme enceinte ou allaitante sont également susceptibles de recours par l'employeur ou le salarié suivant les modalités exposées au paragraphe VIII ci-dessus.

X. L'indemnité pécuniaire de maternité

Conformément à l'article 25 du Code de la sécurité sociale, peut bénéficier de l'indemnité pécuniaire de maternité:

- pendant le congé de maternité (congé prénatal et postnatal), la salariée qui a été affiliée à titre obligatoire pendant six mois au moins au cours de l'année précédant le congé de maternité;
- la salariée dispensée de travailler par son employeur suite à l'impossibilité de lui trouver une nouvelle affectation (voir points VIII et IX).

L'indemnité pécuniaire de maternité correspond au montant du salaire brut de la salariée (elle est identique à l'indemnité pécuniaire versée en cas de maladie). Elle est limitée au montant du plafond mensuel cotisable (c'est-à-dire au quintuple du salaire social minimum), soit €10.709,97 à l'indice 834,76.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec l'indemnité pécuniaire de maladie, ni avec un autre revenu professionnel.

L'indemnité pécuniaire de maternité est directement versée à la salariée par la Caisse Nationale de Santé.

Bref aperçu des interdictions et des obligations de l'employeur

	Interdictions	Obligations
Femmes enceintes	<ul style="list-style-type: none"> de l'occuper pendant les huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement et pendant les huit semaines suivant l'accouchement de l'affecter à des travaux l'exposant à des agents, procédés et conditions de travail présentant un risque pour sa santé et sa sécurité de la licencier ou de la convoquer à l'entretien préalable à partir du moment où sa grossesse est médicalement constatée de l'occuper entre 10 heures du soir et 6 heures du matin, sur avis conforme du médecin du travail de lui faire effectuer des heures supplémentaires contre sa volonté 	<ul style="list-style-type: none"> de lui conserver son emploi ou un emploi équivalent d'apprécier tout risque pour sa sécurité et sa santé ainsi que toute répercussion sur la grossesse, avec la collaboration du médecin du travail de déterminer les mesures à prendre pour la protection de sa santé et de sa sécurité, avec la collaboration du médecin du travail de lui donner une autre affectation voire de la dispenser de travailler, avec maintien de ses droits, pendant la période nécessaire à la protection de sa santé et de sa sécurité, sur avis conforme du médecin du travail de la dispenser de travailler pour les examens prénataux devant avoir lieu pendant le temps de travail

	Interdictions	Obligations
Femmes accouchées non allaitantes	<ul style="list-style-type: none"> de l'occuper pendant les 12 semaines qui suivent l'accouchement de la licencier ou de la convoquer à l'entretien préalable pendant les 12 semaines qui suivent l'accouchement 	<ul style="list-style-type: none"> de lui conserver son emploi ou un emploi équivalent de la réembaucher, sur demande, par priorité en cas de non reprise du travail à l'issue du congé de maternité, dans la mesure où des postes correspondant à sa qualification sont disponibles

	Interdictions	Obligations
Femmes allaitantes	<ul style="list-style-type: none"> de l'occuper pendant les 12 semaines qui suivent l'accouchement de l'affecter à des travaux l'exposant à des agents, procédés ou conditions de travail présentant un risque pour sa santé et pour sa sécurité de la licencier ou de la convoquer à l'entretien préalable pendant les 12 semaines qui suivent l'accouchement de lui faire effectuer des heures supplémentaires contre sa volonté 	<ul style="list-style-type: none"> de lui conserver son emploi ou un emploi équivalent de lui accorder, sur demande, un temps d'allaitement réduisant son horaire journalier normal de travail d'apprécier tout risque pour la sécurité et la santé de la salariée, avec la collaboration du médecin du travail de déterminer les mesures à prendre pour la protection de sa santé et de sa sécurité, avec la collaboration du médecin du travail de lui donner une autre affectation voire de la dispenser de travailler, avec maintien de ses droits, pendant la période nécessaire à la protection de sa santé et de sa sécurité d'avancer pour le compte de la Caisse Nationale de Santé la différence de revenu résultant d'un transfert de poste de la réembaucher, sur demande, par priorité en cas de non reprise du travail à l'issue du congé de maternité, dans la mesure où des postes correspondant à sa qualification sont disponibles

KEY CONTACTS:

Joëlle Lyaudet
Partner
+352 45 123 307
joelle.lyaudet@bdo.lu

Patricia Dupuis
Assistant Manager
+352 45 123 358
patricia.dupuis@bdo.lu

Ralf Gilch
Assistant Manager
+352 45 123 557
ralf.gilch@bdo.lu

This publication has been carefully prepared, but it has been written in general terms and should be seen as broad guidance only. The publication cannot be relied upon to cover specific situations and you should not act, or refrain from acting, upon the information contained herein without obtaining specific professional advice. Please contact the appropriate BDO Member Firm to discuss these matters in the context of your particular circumstances. Neither the BDO network, nor the BDO Member Firms or their partners, employees or agents accept or assume any liability or duty of care for any loss arising from any action taken or not taken by anyone in reliance on the information in this publication or for any decision based on it. BDO is an international network of public accounting firms, the BDO Member Firms, which perform professional services under the name of BDO. Each BDO Member Firm is a member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee that is the governing entity of the international BDO network. Service provision within the BDO network is coordinated by Brussels Worldwide Services BVBA, a limited liability company incorporated in Belgium with its statutory seat in Brussels. Each of BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and the member firms of the BDO network is a separate legal entity and has no liability for another such entity's acts or omissions. Nothing in the arrangements or rules of the BDO network shall constitute or imply an agency relationship or a partnership between BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and/or the member firms of the BDO network.

BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO Member Firms.