Loi n° 870 du 17 juillet 1969 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité

Type	Texte législatif
Nature	Loi
Date du texte	17 juillet 1969
Publication	Journal de Monaco du 25 juillet 1969[1 p.5]
Thématiques	Conditions de travail ; Protection sociale

Lien vers le document : https://legimonaco.mc/tnc/loi/1969/07-17-870@2019.06.29

Article 1er

Modifié par la loi n° 1.001 du 21 décembre 1977 ; par loi n° 1.051 du 28 juillet 1982

Aucune femme salariée ne peut être licenciée par son employeur dès qu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de la présente loi, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Si un licenciement est notifié par l'employeur alors qu'il n'a pas eu connaissance de l'état de grossesse, la femme peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de cet état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé.

Toutefois, l'interdiction et l'annulation prévues aux premier et deuxième alinéas ci-dessus ne s'appliquent pas au cas soit de faute grave non liée à l'état de grossesse, soit de cessation ou de réduction de l'activité de l'entreprise, soit encore d'échéance du contrat de travail.

Tout licenciement effectué pour l'une des causes mentionnées à l'alinéa précédent devra, au préalable, être soumis à l'examen de la commission de débauchage et de licenciement instituée par l'article 8 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957.

Article 2

La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au troisième alinéa de l'article précédent ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la période de suspension visée à l'article 5.

Article 2-1

Loi n° 1.001 du 21 décembre 1977

L'employeur ne peut rechercher ni faire rechercher des informations concernant l'état de grossesse. Il ne peut davantage prendre cet état en considération pour :

1° refuser d'embaucher une femme ;

2° résilier son contrat de travail pendant la période d'essai ;

3° prononcer une mutation d'emploi.

La candidate à un emploi ou la femme salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, hormis les cas où elle demande à bénéficier des dispositions relatives à la protection de la femme enceinte.

Article 2-2

Loi n° 1.001 du 21 décembre 1977

L'interdiction visée au chiffre 3° de l'article précédent ne fait toutefois pas obstacle à ce que, sur l'initiative de l'employeur ou à la demande de la femme salariée, celle-ci soit temporairement affectée dans un autre emploi, qu'elle serait apte à remplir, lorsque son état de santé, médicalement constaté, l'exige.

En cas de désaccord ou si le changement d'affectation intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale de ce changement ou l'aptitude à occuper le nouvel emploi doit être établie par un médecin de l'Office de la médecine du travail. L'affectation dans un autre établissement de l'entreprise reste toujours subordonnée à l'acceptation de l'intéressée.

Le changement d'affectation ne peut entraîner aucune diminution de rémunération ; cependant, lorsqu'il intervient à la demande de la femme salariée, le maintien d'une même rémunération est subordonné à une année au moins de présence dans l'entreprise à la date médicalement retenue comme étant celle du début de la grossesse.

L'affectation temporaire n'a d'effet que pour la durée de la grossesse et elle doit prendre fin dès que l'état de santé de la femme salariée lui permet d'occuper à nouveau son emploi antérieur ou un emploi analogue comportant une rémunération au moins équivalente.

Article 3

Toute femme en état de grossesse médicalement constaté pourra quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Article 4

Il est interdit à tout employeur d'occuper sciemment une mère à un travail quelconque pendant les six semaines qui suivent la date de l'accouchement.

La même interdiction s'applique pendant les deux semaines qui précèdent la date présumée de la délivrance, sauf s'il est médicalement établi que le travail auquel la femme est affectée ne préjudicie pas à son état de santé.

Article 5

Loi n° 1.051 du 28 juillet 1982 ; remplacé par la loi n° 1.245 du 21 décembre 2001 ; remplacé par la loi n° 1.469 du 17 juin 2019

La femme salariée a le droit d'interrompre le travail pendant une période qui commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

Une partie du congé prénatal, qui ne peut excéder six semaines, peut être prise, sous réserve de l'avis favorable du médecin traitant, après l'accouchement.

Article 5-1

Loi n° 1.051 du 28 juillet 1982 ; remplacé par la loi n° 1.245 du 21 décembre 2001

Le congé de maternité peut faire l'objet d'une prolongation ou d'un report dans les cas et sous les conditions ci-après :

1° Si la femme est déjà mère d'au moins deux enfants nés viables ou si elle-même ou le ménage assume déjà de façon effective et habituelle l'éducation et l'entretien de deux enfants au moins, la période d'interruption de travail après l'accouchement est portée à dix-huit semaines ; les dispositions du second alinéa de l'article 5 sont applicables.

La période d'interruption de travail avant l'accouchement peut être augmentée d'une durée de deux semaines ; en ce cas, la période d'interruption de travail après l'accouchement est réduite d'autant ;

2° Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période d'interruption de travail commence douze semaines avant la date présumée, de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement ; les dispositions du second alinéa de l'article 5 sont applicables.

En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

3° Si l'accouchement a eu lieu avant la date présumée, l'interruption de travail peut être prolongée jusqu'à l'accomplissement de la période d'interruption maximale à laquelle la femme peut prétendre selon le cas ;

4° Si un état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le nécessite, la durée totale du congé est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci ;

5° Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement et s'il le demeure au-delà de ce délai, la femme salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Article 6

Loi n° 1.001 du 21 décembre 1977 ; remplacé par la loi n° 1.245 du 21 décembre 2001

L'interruption de travail pendant le congé légal de maternité suspend le contrat de travail pendant la période correspondante et ne peut être une cause de rupture du contrat.

Dans les cas visés soit à l'article 5, soit à l'article 5-1, la femme salariée doit aviser l'employeur par écrit du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail.

Pendant la durée légale du congé de maternité, la femme salariée conserve ses droits d'ancienneté dans l'entreprise.

En outre, au terme dudit congé, elle doit occuper à nouveau son emploi antérieur ou un emploi analogue comportant une rémunération au moins équivalente. Il en est de même si pendant sa grossesse elle a fait l'objet du changement d'affectation visé à l'article 2-2.

Article 7

Remplacé par la loi n° 1.245 du 21 décembre 2001

À l'expiration de la durée légale du congé de maternité, la mère peut, en vue d'élever personnellement son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Dans ce cas, elle doit, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, aviser son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat.

En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans la même forme son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an à dater de cette demande, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Article 8

En cas d'allaitement maternel, l'employeur est tenu pendant un an à compter du jour de la naissance d'accorder à cet effet à la mère salariée une pause de trente minutes pour chaque période de quatre heures de travail. Le moment de la pause est fixé d'un commun accord entre l'employeur et la mère. À défaut d'accord, il se placera au milieu de chaque période.

Article 8-1

Loi n° 1.051 du 28 juillet 1982

Toute convention contraire aux dispositions de la présente loi est nulle de plein droit.

Article 8-2

Loi n° 1.051 du 28 juillet 1982

Lorsque, par application des dispositions de la présente loi, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser, indépendamment le cas échéant de tous autres dommages-intérêts, le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

L'assistance judiciaire bénéficie de plein droit à la femme salariée.

Article 9

Est passible de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal, l'employeur qui contrevient aux dispositions de la présente loi. En cas de nouvelle infraction dans le délai de cinq ans, la peine d'amende sera portée au double.

Les infractions peuvent être constatées par l'inspecteur du travail.

Article 10

Sont abrogées l'ordonnance n° 685 du 19 février 1960 fixant le repos à accorder par les employeurs aux femmes en couches et aux mères allaitant leur enfant, et la loi n° 789 du 19 juillet 1965 concernant la protection de l'emploi des femmes en état de grossesse et modifiant l'ordonnance-loi n° 685, ainsi que toutes dispositions contraires.

Notes

Liens

1. Journal de Monaco du 25 juillet 1969
   ^ [p.1] https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/1969/Journal-5835