

2019-1
18 février 2019

№ 9 8 9

**PROJET DE LOI MODIFIANT LA LOI N° 870 DU 17 JUILLET 1969
RELATIVE AU TRAVAIL DES FEMMES SALARIEES EN CAS DE
GROSSESSE OU DE MATERNITE, MODIFIEE**

EXPOSE DES MOTIFS

La protection des femmes est une valeur cardinale qui se manifeste dans divers aspects de la vie sociale. C'est dans une logique d'amélioration de cette protection que s'inscrit le congé de maternité, qui offre des garanties professionnelles aux femmes enceintes qui travaillent.

A ce titre, le congé de maternité a pour objet de protéger les femmes enceintes qui travaillent et promeut différentes valeurs à l'instar de la lutte contre la discrimination ou de la protection de la santé des femmes et de leurs enfants.

Il permet ainsi à la femme enceinte ou venant d'accoucher d'interrompre son travail, de bénéficier de la suspension de son contrat mais aussi d'obtenir des indemnités journalières. Par ailleurs, il la protège d'un licenciement fondé sur son état de grossesse et, plus largement, face aux discriminations.

L'ensemble de ces garanties, instaurées progressivement dans la Principauté, contribuent à protéger la santé de la femme et de son nouveau-né et participent à l'établissement d'un équilibre entre sa vie familiale et sa vie professionnelle.

Ce projet de loi – qui répond plus particulièrement au vœu n° 2017-760 du 22 novembre 2017 du Conseil Économique et Social – s'inscrit dans le sillage d'une évolution et d'une progression historico-juridique constante en matière de protection de la femme enceinte dans la Principauté.

Dès 1910, suite à l'entrée en vigueur d'une ordonnance du 22 février, le législateur a consacré la protection de la santé des femmes enceintes salariées en prévoyant que la suspension du travail par la femme ne peut pas être une cause de rupture de son contrat de travail par l'employeur.

Cette protection a été accrue par l'adoption de l'Ordonnance Souveraine n° 2.938 du 1^{er} décembre 1944 sur les allocations, prestations et pensions dues aux salariés, modifiée, par l'instauration du versement d'une indemnité durant douze semaines par la Caisse de Compensation des Services Sociaux. Il faudra attendre l'Ordonnance Souveraine n° 2.951 du 22 janvier 1963 pour étendre à seize semaines la période ouvrant droit aux prestations en espèces de la Caisse de Compensation des Services Sociaux.

Actuellement, la loi n° 870 du 17 juillet 1969 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité, modifiée, prévoit qu'une femme a droit à un congé de seize semaines en cas de première ou deuxième grossesse.

Malgré, d'une part, l'accroissement du nombre de femmes qui travaillent et qui seraient susceptibles d'être concernées par cette mesure et d'autre part, la recommandation de l'Organisation Internationale du Travail n° 191 sur la protection de la maternité adoptée le 15 juin 2000 – bien que la Principauté n'y soit pas Partie – qui préconise un congé de maternité de dix-huit semaines, ce délai n'a pas évolué depuis 1969.

A ce titre, dans un constant souci de protection de la santé des mères et de leurs enfants, il est paru opportun d'allonger la durée du congé de maternité à dix-huit semaines et ce afin de maintenir, au mieux, un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

La législation monégasque, en prévoyant deux semaines supplémentaires de congé de maternité, serait plus protectrice que celle du pays voisin, qui fixe cette durée à seize semaines.

En outre, en améliorant incidemment la sécurité de l'emploi et le maintien d'un revenu pendant et après la maternité, le Gouvernement Princier promeut l'indépendance financière des femmes.

L'article 5 de la loi n° 870 du 17 juillet 1969, tel que déjà modifié en 2001, avait introduit une faculté supplémentaire pour les femmes salariées, d'aménager leur congé de maternité. L'enjeu était de leur permettre de moduler la répartition de leur congé de maternité avant et après l'accouchement en fonction de leur intérêt personnel et de celui de leur nourrisson. Depuis lors, la femme salariée enceinte peut choisir de reporter jusqu'à quatre semaines son congé prénatal après la naissance de l'enfant.

A compter de l'Arrêté Ministériel n° 2008-824 du 19 décembre 2008 fixant la durée du congé de maternité des fonctionnaires, les femmes fonctionnaires bénéficient de la possibilité de reporter leur congé prénatal jusqu'à six semaines après l'accouchement.

Dans le dessein d'offrir les mêmes garanties aux femmes salariées et aux fonctionnaires, il convient de reconnaître la possibilité pour les premières de moduler la durée de leur congé prénatal en le réduisant de six semaines au plus, et d'augmenter d'autant la durée de leur congé postnatal.

Sous le bénéfice de ces observations d'ordre général, le présent projet de loi appelle les commentaires particuliers ci-après.

Le présent projet de loi contient un article unique modifiant l'article 5 de la loi n° 870 du 17 juillet 1969 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité, modifiée.

Le premier alinéa de cet article unique, projeté, porte de huit à dix semaines la période d'interruption de travail auquel la femme salariée peut prétendre à compter de la date de son accouchement.

Le second alinéa de cet article unique, projeté, vient porter la possibilité de report du congé prénatal de quatre à six semaines, de façon à harmoniser les dispositions du secteur privé sur celles applicables aux femmes fonctionnaires et agents de l'Etat.

Ainsi, et en définitive, ce projet de loi vise à reconnaître la possibilité aux femmes salariées enceintes de bénéficier d'un congé de maternité plus long et de reporter leur congé prénatal de six semaines au plus au moment de leur congé postnatal.

Tel est l'objet du présent projet de loi.

PROJET DE LOI

Article unique

L'article 5 de la loi n° 870 du 17 juillet 1969 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité, modifiée, est modifié comme suit :

« 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. ».