

## Management

## &gt;&gt; Droit du travail

## &gt;&gt; L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

## Retour d'une salariée après un congé maternité : les obligations de l'employeur

**Après un congé maternité, le retour d'une salariée dans l'entreprise implique des obligations pour le vétérinaire. Elles concernent notamment son contrat de travail, la visite médicale de reprise, les congés, l'allaitement...**

Le retour d'une salariée après un congé maternité implique certaines obligations, en particulier la visite de reprise. La salariée doit être réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait précédemment. Il n'est pas possible de lui imposer une modification substantielle de son contrat de travail. En revanche, une modification d'un élément non essentiel du contrat est admise, comme une modification d'horaire.

### La visite de reprise

L'employeur doit organiser la visite médicale de reprise, qui doit avoir lieu dans les 8 jours du retour de la salariée. Elle permet d'apprécier par le médecin du travail l'aptitude à reprendre son ancien poste ou de constater une éventuelle nécessité d'adaptation ou réadaptation aux conditions de travail.

Dans les 6 mois suivant l'accouchement et pendant l'allaitement, une surveillance médicale spéciale est prévue. Le médecin du travail fixe la nature et la fréquence des visites.

### L'allaitement

L'allaitement sur le lieu et pendant le temps de travail est autorisé. Pendant un an à compter du jour de la naissance, la salariée peut disposer chaque jour de deux périodes de 30 minutes (l'une le matin, l'autre l'après-midi) pour allaiter. Ces moments sont fixés d'un commun accord avec l'employeur. A défaut, ils sont placés au milieu de chaque journée de travail. L'enfant peut être allaité dans l'établissement, auquel cas le local doit répondre à des normes sanitaires précises.

Les heures correspondantes ne sont pas considérées comme du travail effectif et ne sont pas rémunérées.

### Reclassement provisoire

Si la salariée occupait un poste qui l'exposait à certains risques, tels les agents biologiques et physiques, l'employeur doit lui proposer un autre emploi. Cette obligation vaut pendant un mois suivant le retour de congé maternité. L'employeur est tenu de respecter les consignes de la médecine du travail dans les propositions de reclassement. Au terme de cette mutation temporaire, la salariée doit être réintégrée dans son ancien poste.

S'il n'est pas possible de la muter sur un autre poste, le contrat de travail est suspendu. Pendant cette suspension, la salariée bénéficie d'un maintien de rémunération : elle perçoit une allocation journalière de la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie complétée d'une indemnité à la charge de l'employeur.

De même, la salariée travaillant de nuit doit, sur sa demande ou sur la prescription du médecin du travail, être affectée à un poste de jour.

Ces mutations ne doivent avoir aucune incidence sur la rémunération.

### Congés payés

La salariée rentrant de congé maternité a droit de prendre ses congés payés, même si la période fixée pour prendre ces congés (1<sup>er</sup> mai au 31 octobre) est expirée. Il est possible de lui indemniser si elle ne prend pas ces jours.

### Congé parental d'éducation

La salariée peut bénéficier d'un congé parental d'éducation dès lors qu'elle justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant.

### Démission

La salariée qui souhaiterait quitter son emploi pour élever son enfant peut bénéficier de conditions particulières. Elle est dispensée de respecter un délai de préavis et n'a pas à payer d'indemnité de rupture due à l'inexécution de ce préavis. Elle doit informer l'employeur de sa volonté de démissionner par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 15 jours avant la date de reprise du travail. Passé ce délai, elle devra effectuer le préavis.

### Priorité de réembauchage

Dans l'année suivant sa démission, la salariée peut solliciter son réembauchage. Dès lors, l'employeur devra l'embaucher par priorité et ce, pendant un délai d'un an à compter de la demande de réemploi.

Si la salariée est réintégrée, elle bénéficie de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ. Pour les droits liés à l'ancienneté, il est tenu compte des années d'ancienneté acquises avant sa démission.

### Protection contre le licenciement

L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail de la salariée pendant les 4 semaines qui suivent son congé de maternité, sauf en cas de faute grave ou lourde ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif indépendant de la maternité (par exemple la suppression du poste ou la fermeture de l'entreprise).

Dans le cas où la salariée est sous contrat à durée déterminée, le motif lié à l'impossibilité de maintenir le contrat de travail doit revêtir le caractère de force majeure.

Le licenciement prononcé pendant le délai de protection de 4 semaines, indépendamment d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, est sanctionné par la nullité et l'octroi systématique de dommages et intérêts, le versement des salaires dus pendant la période couverte par la nullité. Si elle le demande, la salariée peut obtenir sa réintégration dans son emploi. En outre, l'employeur peut être condamné à une peine d'amende de 1 500 euros. ■

\* SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.