ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Grossesse - Prise en charge par la sécurité sociale des autorisations d'absence

Question écrite n° 17452

Texte de la question

M. Gaël Le Bohec interroge Mme la secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, sur l'absence de prise en charge par l'assurance maladie des temps d'absence que les employeurs doivent accorder à leurs salariées enceintes. En vertu de l'article L. 1225-16 du code du travail, « la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement ». L'employeur est également tenu d'accorder ce droit à la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation. Enfin, dans une moindre mesure, le conjoint bénéficie de ces autorisations d'absence dans la limite de trois absences « au maximum ». L'article L. 1225-16 précise que « ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif ». Bien que ces temps d'absence accordés aux femmes enceintes ou aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation soient parfaitement justifiés afin d'assurer une sécurité sanitaire à ces femmes, la prise en charge financière par les entreprises de ces absences crée de fait une inégalité potentielle dans l'employabilité des femmes et en particulier des femmes jeunes. En effet, le coût supporté par l'entreprise est justifié par la maternité d'une de ses salariées alors même que les caisses primaires d'assurance maladie prennent en charge la période du congé de maternité. Cette obligation de prise en charge financière par l'entreprise de la maternité d'une salariée s'ajoute par ailleurs parfois également à une réduction de l'horaire de travail journalier. En effet, si cette réduction de la durée journalière de travail n'est pas une obligation légale, elle peut découler d'une convention collective ouvrant droit à une réduction d'horaire d'une durée variable, parfois pendant toute la grossesse, parfois en partie. Le rôle des pouvoirs publics étant notamment d'assurer une non-discrimination entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, il souhaite savoir si le Gouvernement envisage d'assurer une prise en charge, par la sécurité sociale, des autorisations d'absence ainsi que des réductions des horaires de travail journaliers.

Texte de la réponse

La maternité fait l'objet d'une protection particulière permettant à la fois de protéger la santé de la mère et de l'enfant mais également d'offrir une protection spécifique aux salariées enceintes dans une perspective de maintien dans l'emploi tant en aménageant les conditions de travail qu'en garantissant que leur grossesse ne puisse justifier un licenciement. Par ailleurs, la sécurité sociale prend en charge l'indemnisation du congé de maternité qui peut aller jusqu'à 16 semaines pour les naissances de rang 1 et 2, 34 semaines pour les naissances multiples et jusqu'à 46 semaines en cas de naissances de plus de deux enfants. Cette durée majorée permet d'octroyer à la mère une protection sanitaire plus importante en raison de la nature même de la grossesse. En 1993, la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social, par son article 52, a créé le droit à autorisation d'absence pour que les femmes enceintes puissent se rendre aux examens médicaux obligatoires. Puis, afin de favoriser la présence du père autour de la naissance, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a entendu accorder un droit à autorisation d'absence au père ou conjoint (marié, pacsé ou concubin) salarié de la femme enceinte afin qu'il puisse se rendre avec elle à 3 des examens médicaux obligatoires de la grossesse. Tant les femmes que les hommes sont ainsi concernés par ce dispositif. Certes, cette autorisation d'absence s'impose aux employeurs, néanmoins

ce droit reste circonscrit aux examens obligatoires de la grossesse tels que prévus par le code de la santé publique (article R. 2122-1 du code de la santé publique), en nombre limité. Il s'agit du premier examen, effectué dans les trois premiers mois de la grossesse, puis un par mois jusqu'à l'accouchement. Quant au père ou au conjoint, il bénéficie d'une autorisation d'absence pour 3 de ces examens. Même si toute absence est susceptible d'impacter l'organisation d'une entreprise, cet impact demeure faible dans la mesure où il s'agit d'absences de courte durée (de quelques heures à une demi-journée d'absence). De fait, l'indemnisation au titre de l'assurance maternité a vocation à intervenir dans les cas de suspension du contrat de travail, d'une durée d'une journée minimum, et non pour des autorisations d'absence de courte durée qui en l'occurrence sont considérées comme du travail effectif. Au-delà du congé maternité en tant que tel, tous les cas où l'activité doit être interrompue de façon prolongée pendant la grossesse, soit du fait de l'état de santé de la mère, soit du fait de ses conditions de travail, font l'objet d'une indemnisation par la sécurité sociale. En outre, les partenaires sociaux se montrent plutôt enclins à développer ces dispositifs protégeant les femmes enceintes dans le cadre de la négociation collective. Il n'est pas rare que les partenaires sociaux rappellent l'existence de ces droits à autorisation d'absence dans le cadre des accords collectifs (par exemple la branche du commerce et de l'industrie pharmaceutique ou celle des gardiens, concierges et employés d'immeubles). En outre, de nombreux accords d'entreprise ou de branche comprennent des dispositions plus favorables que la loi en prévoyant notamment des aménagements horaires pour les femmes enceintes sans diminution de leur rémunération, qu'il s'agisse d'allongements de temps de pause ou de départs horaires anticipés. Enfin, selon un rapport de l'OIT sur la maternité et la paternité au travail publié en mai 2014, les avantages de la protection de la maternité, couplée aux mesures destinées à concilier travail et vie familiale, sont multiples pour les entreprises : fidélisation du personnel et économie sur le coût de recrutement, motivation et implication des personnels et réduction de l'absentéisme.

Données clés

Auteur : M. Gaël Le Bohec
Circonscription : Ille-et-Vilaine (4e circonscription) - La République en Marche
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 17452
Rubrique : Assurance maladie maternité
Ministère interrogé : Égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations
Ministère attributaire : Solidarités et santé

Date(s) clée(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 16 septembre 2019
Question publiée au JO le : 5 mars 2019, page 2029
Réponse publiée au JO le : 12 novembre 2019, page 9988