



Les dispositions prévues à l'égard des femmes dans l'entreprise

Préambule :

Le 8 mars 2017, on célébrait la Journée Internationale des Femmes, officialisée par les Nations Unies en 1977.

C'est l'occasion pour notre journal de dresser un inventaire des dispositions adoptées à Monaco à l'égard des femmes salariées.

Comme le précisait Monsieur Louis Caravel, rapporteur de la Commission des Intérêts Sociaux, lors de l'examen d'une proposition de loi de Monsieur Charles Socal, le 8 mai 1964 :

"Dans beaucoup de pays, l'évolution de l'économie a eu de telles répercussions sur la structure de la société que le problème posé par l'emploi des femmes est d'actualité. À Monaco également, le développement économique de l'après-guerre a créé une situation où l'exercice d'un emploi rémunéré, hors du foyer, par les deux conjoints est devenu de plus en plus important, voire nécessaire dans certains cas pour assurer l'existence de la famille. Du point de vue individuel, comme pour la société, il est indispensable que les conditions domestiques et professionnelles soient aménagées de façon à permettre aux femmes, et notamment à celles qui ont des responsabilités familiales, de partager leur temps et leurs forces d'une manière appropriée entre leur activité domestique et leurs obligations professionnelles."

Monsieur Charles Socal expliquait quant à lui en séance publique du Conseil National, le 14 décembre 1977, que : "... la main d'œuvre féminine a, de plus en plus, tendance à devenir majoritaire parmi les salariés. Elle représente en Principauté 46 % du nombre de salariés, c'est-à-dire qu'elle est extrêmement importante et si les employeurs font appel à cette main d'œuvre, c'est parce qu'elle ne peut pas être remplacée par de la main d'œuvre masculine."

Nombre d'initiatives ont été prises en Principauté en faveur des femmes salariées.

Les premières dispositions, adoptées par le législateur monégasque pour encadrer le travail féminin, ont d'abord été naturellement des mesures protectrices mises en place progressivement à Monaco qui, se rajoutant les unes aux autres, ont participé à l'élaboration d'un véritable statut de la femme salariée, pour lui accorder, comme l'expliquait Madame Roxane Noat Notari en séance du Conseil National du 13 juillet 1982, et comme nous le verrons plus loin, "une protection particulière pendant la durée de sa vie professionnelle et plus tard pendant celle de la retraite" (Journal Officiel - séance publique du Conseil du 13 juillet 1982).

Par ces mesures, il s'agissait aussi de "réaliser pleinement l'égalité des hommes et des femmes dans la relation au travail en évitant que ces dernières soient pénalisées. Égalité basée sur des considérations de principe évidentes dont la mise en œuvre constitue la

préoccupation des gouvernements des pays occidentaux suivant en cela les recommandations des plus hautes instances internationales à vocation sociale".

Ainsi, Monaco a adopté dans son droit interne des dispositions spécifiques :

– En matière d'embauche : [la loi n° 870 du 17 juillet 1969 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité](#), modifiée par les lois n° 1.001 du 21 décembre 1977, n° 1.051 du 28 juillet 1982 et n° 1.245 du 21 décembre 2001, est venue interdire à l'employeur de prendre en considération l'état de grossesse pour refuser d'embaucher une femme.

– En matière de durée du travail : [l'ordonnance loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail](#), modifiée par les lois n° 836 du 28 décembre 1967, n° 844 du 27 juin 1968, n° 950 du 19 avril 1974, n° 993 du 5 janvier 1977, n° 1.005 du 4 juillet 1978 et n° 1.067 du 28 décembre 1983, et un article de la loi n° 870 citée plus haut sont venus prévoir des temps de pause et le droit à un repos quotidien pour les femmes.

– En matière d'organisation du temps de travail : [l'ordonnance loi n° 677](#) citée ci-dessus est venue prévoir des dispositions sur le travail de nuit et [la loi n° 800, du 18 février 1966, régissant la rémunération et les conditions de travail relatives aux jours fériés légaux](#) est venue apporter des précisions quant aux interdictions spécifiques de travail durant les jours fériés légaux.

– En matière d'hygiène et de sécurité au travail : [les arrêtés ministériels du 14 décembre 1948 et n° 58-168 du 29 mai 1958](#) sont venus prévoir des dispositions en matière d'aménagement du poste de travail ainsi que des mesures venant interdire aux femmes certains travaux dangereux ou trop pénibles, limiter le port de charges et prendre des mesures relevant des bonnes mœurs.

– En matière de congés : [la loi n° 619 du 26 juillet 1956 fixant le régime des congés payés annuels](#), modifiée par l'ordonnance-loi n° 684 du 19 février 1960 et les lois n° 752 du 2 juillet 1963, n° 785 du 15 juillet 1965, n° 1.005 du 4 juillet 1978 et n° 1.054 du 8 novembre 1982, est venue accorder aux mères de famille des congés payés supplémentaires.

– Pour tenir compte des contraintes physiologiques liées à la maternité : le législateur monégasque a adopté de nombreuses dispositions : "pour permettre à la femme d'assurer la véritable fonction sociale que constitue la maternité dans des conditions garantissant à la fois son emploi et sa santé de même que celle de l'enfant". Un véritable statut de la femme salariée enceinte a été mis en place dès 1910. Par la suite, [la loi n° 870 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité](#) a été adoptée dans

les années soixante puis modifiée à plusieurs reprises afin d'assurer une protection accrue de la femme salariée.

À la fin des années soixante-dix, les autorités publiques, soucieuses de donner à la mère de famille une possibilité de cesser le travail pour soigner un enfant, avaient souhaité que des mesures soient adoptées en ce sens. Cela va aboutir à l'adoption de la loi n° 994 du 5 janvier 1977 relative à la suspension ou la résiliation du contrat de travail en cas de maladie d'un enfant à charge qui, finalement, étendra ce droit aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Il en est de même pour le congé d'adoption qui verra le jour dans les années 2000 dans la loi n° 1.271 du 3 juillet 2003 relative au congé d'adoption accordé aux salariés et qui, initialement prévu pour les femmes salariées, s'appliquera à l'ensemble des salariés sans distinction de sexe.

– En matière de retraite : la loi n° 455 du 27 juin 1947 sur les retraites des salariés, modifiée par l'ordonnance-loi n° 651 du 16 février 1959 et les lois n° 557 du 28 février 1952, n° 720 du 27 décembre 1961, n° 786 du 15 juillet 1965, n° 960 du 24 juillet 1974, n° 981 du 26 mai 1976, n° 1.024 du 21 juin 1980, n° 1.069 du 28 décembre 1983, n° 1.090 du 26 décembre 1985 et n° 1.392 du 28 septembre 2012, adoptera notamment des dispositions particulières concernant l'ouverture du droit à pension de retraite des femmes salariées.

– En matière de rémunération : Dans les années soixante-dix, des mesures sont venues, dans la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire, modifiée par les lois n° 948 du 19 avril 1974, n° 1.068 du 28 décembre 1983 et n° 1.231 du 23 décembre 2002, garantir l'égalité des droits entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.

Enfin, parallèlement, et c'est très important, de par ses engagements internationaux, Monaco est venu étendre, sur son propre territoire, des textes prônant l'élimination de toute forme de discrimination notamment à l'égard des femmes et dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et en particulier le droit au travail, le droit aux mêmes possibilités d'emploi et le droit à l'égalité de rémunération.

Ainsi, par l'ordonnance n° 96 du 16 juin 2005, Monaco a rendu exécutoire sur son propre territoire la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée à New York le 18 décembre 1979 (Journal Officiel de Monaco du 24 juin 2005).

Cette convention fait référence, dans son préambule, à la Charte des Nations Unies (organisation à laquelle Monaco a adhéré en 1993), qui a affirmé notamment l'égalité des droits de l'homme et de la femme, ainsi qu'à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme qui affirme le principe de non-discrimination et proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, notamment de sexe.

Il y est rappelé que la discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine, qu'elle entrave la participation des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, à la vie politique, sociale et culturelle de leur pays, qu'elle fait obstacle à l'accroissement du bien-être de la société et de la famille et qu'elle empêche les femmes de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités.

Cette convention souligne le fait que le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes, à égalité avec les hommes, dans tous les domaines.

L'article 1^{er} de la convention précise que l'expression discrimination à l'égard des femmes vise toute distinction, exclusion ou restriction fondées sur le sexe...

L'article 11 vise la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et en particulier le droit au travail, le droit aux mêmes possibilités d'emploi et le droit à l'égalité de rémunération, y compris la prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur, aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité de travail. Il est prévu aussi que les femmes doivent avoir les mêmes droits que les hommes à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés.

L'article 15 quant à lui stipule que les états parties reconnaissent l'égalité de l'homme et la femme devant la loi. Ainsi, de par ce texte, une femme salariée ne peut à l'embauche, à aptitudes et qualifications égales, se voir refuser un emploi du fait qu'elle est une femme. Un chef d'entreprise ne peut déposer une offre d'embauche dans laquelle il exigerait que le poste soit occupé par un homme à moins de pouvoir justifier de travaux particulièrement pénibles; le Service de l'Emploi examinera alors la demande d'embauche et vérifiera si elle est suffisamment justifiée avant de la valider.

Par ailleurs, l'ordonnance 13.330 du 12 février 1998 rend exécutoire en Principauté le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte International relatif aux droits civils et politiques.

L'article 2-2 du Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, prévoit notamment le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice des droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent pacte.

L'article 7 prévoit un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune. Il précise en particulier que les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et doivent recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail... et la même possibilité d'être promues.

L'article 26 du Pacte International du 16 décembre 1966 relatif aux droits civils et politique garantie une protection égale et efficace à toutes les personnes contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

Par ailleurs, il y a lieu de souligner le fait que Monaco a adhéré au Conseil de l'Europe, le 5 octobre 2004, dont l'action repose sur trois piliers : la défense des droits de l'homme, de l'état de droit et de la démocratie...

Toutes ces dispositions, doublées des avantages complémentaires arrêtés par les partenaires sociaux à l'occasion de conclusions de conventions n'ont pas ralenti la progression de la main d'œuvre féminine en Principauté, le nombre de femmes salariées étant passé de 6 901 en 1972, à 8 340 en 1981, puis, sur un total de 51 956 sala-

riés en 2015 tous secteurs confondus, il y avait 19 324 femmes dans le secteur privé et 1 895 dans le secteur public, soit un total de 21 219.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LA DURÉE DU TRAVAIL

L'ordonnance loi n° 677, adoptée le 2 décembre 1959, qui a remplacé la loi n° 22 du 24 juillet 1919, et les ordonnances souveraines prises pour son application règlementent la durée du travail.

Ce texte vient fixer la durée légale du travail, qui est depuis 1983 de 39 heures par semaine, ainsi que notamment les durées maximales de travail, journalière et hebdomadaire, et prévoir des dérogations. Il traite également des dispositions concernant le calcul des heures supplémentaires et le travail de nuit.

Cette ordonnance loi a introduit des dispositions protectrices à l'égard des femmes travaillant en entreprise.

➤ Temps de pause et de repos :

– Interruption du travail dans la journée :

L'article 10 de l'ordonnance loi, rajouté en 1968 par la loi n° 844 du 27 juin 1968, est venu prévoir que le travail journalier des femmes doit être interrompu par un ou plusieurs repos dont la durée totale ne peut être inférieure à 1 heure. Pendant ce repos, l'employeur ne peut exiger aucun travail de ses salariées.

Conformément à l'article 13 de l'ordonnance loi, le législateur en 1968 a prévu que des dérogations à l'article 10 pourront être accordées par l'Inspecteur du travail, à la demande de l'employeur, après accord du personnel, et pas seulement après consultation de celui-ci, ce qui paraissait pour le législateur une garantie suffisante qu'il n'en résulterait pas d'abus.

Ces temps de pause ne sont pas rémunérés car ils ne sont pas reconnus comme étant du temps de travail effectif, sauf bien entendu clause conventionnelle ou contractuelle plus favorable.

Par ailleurs, si la femme salariée a moins de 18 ans, l'article 13 bis de l'ordonnance loi n° 677 prévoit qu' : *"Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée de quatre heures et demie."*

– Pause en cas d'allaitement maternel :

Dans le même registre, l'article 8 de la loi n° 870 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité prévoit qu' : *"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."*

– Temps minimal de repos entre deux journées de travail :

Alors que l'article 3 alinéa 4 de l'ordonnance loi n° 677 prévoit que chaque salarié doit bénéficier, entre deux journées de travail, d'un repos qui ne pourra pas être inférieur à 10 heures, les femmes bénéficient d'un régime dérogatoire puisque l'article 12 de ladite ordonnance dispose que : *"Pour ces mêmes personnes, le repos de nuit doit avoir une durée consécutive de onze heures au minimum."*

Si la femme salariée a moins de 18 ans, elle bénéficiera de 12 heures consécutives, conformément à l'article 13 quater de l'ordonnance loi n° 677.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

➤ Le travail de nuit :

Le travail de nuit a été défini et encadré par l'ordonnance loi n° 677 dont l'article 11 (alinéas 2, 3 et 4) dispose que : *"Tout travail entre vingt-deux heures et cinq heures est considéré comme travail de nuit."*

Toutefois, une convention collective peut prévoir qu'une autre période de sept heures consécutives, comprise entre vingt-deux heures et sept heures, se substitue à celle fixée ci-dessus.

Lorsque la dérogation ne résultera pas d'une convention collective, elle ne peut être prévue qu'avec l'autorisation de l'Inspecteur du travail qui consultera les délégués du personnel ou, à défaut, le personnel intéressé."

Afin de préserver une population plus fragile, ladite ordonnance a prévu certaines restrictions au travail de nuit des mineurs et des femmes. Ainsi, conformément à l'article 11 alinéa 1^{er} de l'ordonnance loi n° 677 : *"Les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les usines, chantiers, ateliers et leurs dépendances sauf si elles occupent des emplois de direction ou à caractère technique et impliquant une responsabilité."*

Toutefois, afin de préserver le bon fonctionnement des entreprises et permettre aux dites salariées de répondre à une demande économique, le législateur a admis certaines dérogations à ces limitations. Ainsi, conformément à l'article 13 de ladite ordonnance des dérogations pourront être accordées par l'Inspecteur du travail à l'article 11 après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du personnel intéressé.

➤ Le travail durant les jours fériés légaux :

L'article 3 de la loi n° 800, du 18 février 1966, régissant la rémunération et les conditions de travail relatives aux jours fériés légaux prévoit que : *"Sous réserve des dispositions de l'article 7 (établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail) ci-après, les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, et les femmes, ne peuvent être occupés dans les usines, les chantiers, les ateliers et leurs dépendances les jours fériés légaux visés à l'article précédent."* Toutefois, des dérogations pourront être accordées par l'Inspecteur du travail, à la demande de l'employeur, après consultation des délégués du personnel, ou, à défaut, des travailleurs intéressés (voir rubrique juridique traitant des jours fériés du MBN n° 33).

➤ L'aménagement du poste de travail :

L'article 8 ter de l'arrêté ministériel du 14 décembre 1948 portant réglementation des conditions générales d'hygiène et de sécurité au travail a prévu notamment dans son point II que : *"Dans les établissements affectés au travail, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise continue ou intermittente."*

Dans tous les autres cas des sièges ou bancs en nombre suffisant seront mis à la disposition collective des ouvrières et des employées à proximité des postes de travail. Un règlement intérieur déterminera les heures et les conditions auxquelles l'usage de ces sièges sera autorisé."

Les chefs d'établissements sont tenus de faire afficher le règlement mentionné à l'alinéa ci-dessus dans les locaux où se font le recrutement et la paye du personnel et de veiller à son exécution."

Par ailleurs, [l'article 11 de l'arrêté ministériel n° 58-168 du 29 mai 1958 concernant les mesures particulières d'hygiène et de sécurité au travail des femmes et des enfants](#) prévoit que : "Les magasins, boutiques et autres locaux en dépendant dans lesquels des marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin, doivent être, dans chaque salle, munis d'un nombre de sièges égal à celui des femmes qui y sont employées."

➤ Les mesures traitant des travaux considérés comme dangereux qui sont interdits aux femmes :

Conformément à [l'article 2 de l'arrêté ministériel n° 58-168](#) cité ci-dessus, il est interdit d'employer les enfants, âgés de moins de 18 ans, et les femmes, dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur mécanique dont les parties dangereuses ne sont pas protégées.

➤ Les travaux trop pénibles ou difficiles :

[L'article 9 de l'arrêté ministériel n° 58-168](#) (auquel vous pouvez vous reporter) prévoit des restrictions précises quant aux charges que peuvent porter, trainer ou pousser les enfants de moins de 18 ans et les femmes employés dans les établissements visés à l'article 1^{er} de l'ordonnance souveraine n° 3.706 du 5 juillet 1948.

Par ailleurs, [l'article 10 dudit arrêté ministériel n° 58-168](#) dispose que : "Il est interdit de faire porter, pousser ou trainer une charge quelconque par des femmes dans les huit semaines qui suivent leurs couches."

➤ Les mesures relevant des bonnes mœurs :

Afin de ne pas heurter ou blesser la santé morale des femmes (mais aussi des jeunes travailleurs), [l'article 8 de l'arrêté ministériel n° 58-168](#), modifié par les arrêtés ministériels n° 66-306 du 15 novembre 1966 et n° 97-19 du 14 janvier 1997, prévoit que : "Il est interdit d'employer des enfants, âgés de moins de 18 ans, ou des femmes, à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont réprimés par les lois pénales comme contraires aux bonnes mœurs.

Il est interdit d'employer à aucun genre de travail des enfants, âgés de moins de 16 ans, et des femmes, âgées de moins de 21 ans, dans les locaux où sont confectionnés, manutentionnés ou vendus des écrits, imprimés, affiches, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets qui, même s'ils ne tombent pas sous l'action des lois pénales, sont de nature à blesser leur moralité."

➤ Les mesures spécifiques adoptées :

❖ Notamment par l'arrêté ministériel n° 50-155 portant réglementation du soufflage à la bouche dans les verreries :

Lors de l'examen d'embauchage, il y a lieu de considérer comme inaptes aux travaux susceptibles de provoquer l'intoxication benzoinique, les sujets féminins et masculins âgés de moins de 18 ans et les femmes enceintes ou les nourrices.

LES CONGÉS PAYÉS

[La loi n° 619, du 26 juillet 1956, fixant le régime des congés payés annuels](#) a été principalement modifiée en 1963 par la loi n° 752, du 2 juillet 1963, puis par la loi n° 1.054, du 8 novembre 1982.

Conformément à l'article 1^{er} de la loi n° 619, tout salarié, qui au cours de la période de référence (1^{er} mai au 30 avril) justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un mois de travail effectif, a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, sans que la durée ne puisse excéder trente jours ouvrables.

Par ordonnance-loi n° 684 du 19 février 1960, un article 4 bis a été rajouté disposant que : "Les mères de famille salariées ou apprenties en âge de travailler, bénéficient pour chaque enfant à charge* d'un jour ouvrable de congé supplémentaire qui ne peut excéder cinq jours". Cette disposition n'est pas applicable lorsque la durée du congé légal est inférieure à 6 jours et ce congé supplémentaire ne peut être acquis que si le droit au congé principal existe. Mais attention ce congé supplémentaire ne peut se cumuler avec un congé conventionnel de même nature (voir étude d'ensemble des congés payés - rubrique juridique du MBN n° 40).

* *Par enfant à charge, il faut comprendre, vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours.*

Il ne faut pas oublier non plus que pendant le congé maternité, la salariée acquiert des droits à congés payés, cette période étant considérée comme du temps de travail effectif. Toutefois, une période de congé maternité ne peut coïncider avec une période de congés payés.

Les congés payés sont destinés à permettre au salarié de se reposer et doivent être pris chaque année. La jurisprudence à Monaco est formelle sur le fait que l'employeur est obligé de donner des congés au salarié pour la durée totale de son droit, que cette disposition est d'ordre public et qu'il n'est pas possible, même avec l'accord du salarié, d'y déroger. L'employeur engage donc sa responsabilité en ne prenant pas les mesures nécessaires pour que les salariés jouissent de leurs congés annuels et que donc les mères de famille bénéficient des jours de congés supplémentaires.

LA GROSSESSE ET LA MATERNITÉ

Comme l'exposait un membre du Conseil National en séance publique du Conseil, le 30 juin 1969, dans le cadre de l'adoption d'un projet de loi relatif au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité : "Au cours des 20 dernières années, le nombre croissant de femmes qui travaillent a fait apparaître rapidement la nécessité de protéger avec le maximum d'efficacité la santé des femmes salariées lorsqu'elles sont enceintes, en couches ou désirent élever elles-mêmes leurs enfants."

Nombre d'initiatives ont été prises dans le temps en Principauté, sous la forme de textes législatifs ou réglementaires pour protéger les femmes salariées qui regroupent des mesures visant directement la protection physique de la mère salariée, mais aussi des mesures garantissant une protection ou assistance économique, en assurant outre le remboursement des frais de maternité, une indemnité pour perte de salaire puis enfin des mesures de "confort" permettant de gérer plus librement le temps de repos de maternité, dans l'intérêt de la mère et de l'enfant.

➤ En 1958 et 1960 ces règles vont s'inspirer de la recommandation n° 95 de 1952 du Bureau International du Travail et viseront essen-

tiellement à interdire d'occuper une mère à un travail 6 semaines après la date d'accouchement et 2 semaines avant, sauf dans certaines conditions, à lui accorder une protection contre le licenciement pendant 14 semaines, à arrêter les dispositions en faveur des mères qui allaitent, à protéger la santé de ses salariées pendant la période de maternité et d'allaitement en interdisant certains travaux et heures supplémentaires...

➤ En 1965, la loi n° 789 viendra notamment harmoniser la période de suspension légale avec la période de prise en charge du congé maternité et améliorer le montant de l'indemnisation.

➤ En 1968, les partenaires sociaux s'accordent sur le "principe de l'octroi à la mère désireuse d'élever son enfant d'un congé sans solde d'une durée maximale d'un an à compter de la fin du congé de maternité, avec réembauchage par priorité et maintien des avantages acquis."

➤ En 1969, le législateur adopte la loi n° 870 qui s'inspire des dispositions législatives françaises et de la volonté des partenaires sociaux monégasques. Cette loi viendra encadrer de manière supplémentaire l'interdiction de licencier la femme salariée pendant la grossesse et renforcera la protection de celle-ci pendant la durée du congé maternité. Elle apportera par ailleurs des précisions concernant l'éventualité où l'accouchement à lieu avant la date présumée et surtout elle va permettre à la femme qui désire élever personnellement son enfant de ne pas reprendre son travail à l'issue de son congé légal de maternité (en respectant une procédure) et lui octroiera le bénéfice pendant un an d'une priorité de réembauchage.

➤ En 1977 la mise à l'épreuve des dispositions légales a fait apparaître à nouveau la nécessité d'apporter des aménagements à cette protection juridique, et donc à modifier la loi n° 870. À cette époque, le législateur a surtout souhaité que l'état de grossesse cesse d'être une cause systématique de refus d'embauchage. Par ailleurs, il a souhaité protéger les femmes salariées enceintes contre toute mutation et déclassement arbitraire ou susceptible d'entraîner une perte de revenus.

➤ Puis, en 1982, il est apparu nécessaire d'améliorer la loi n° 870 pour assurer une protection accrue à la femme salariée et pour tenir compte de certaines circonstances qui peuvent intervenir pendant la grossesse ou au moment de l'accouchement et qui justifient l'application de mesures particulières.

➤ Enfin, en 2002, le législateur est de nouveau venu modifier la loi n° 870 en introduisant une certaine souplesse dans la gestion de son congé maternité par la femme enceinte et lui permettant d'allonger la durée dudit congé en cas de grossesses multiples. Ces nouvelles dispositions vont permettre "ainsi aux futures mères de gérer plus librement leur temps de repos maternité et de pouvoir mieux organiser dans l'intérêt de leur enfant la venue au monde de celui-ci, en fonction des contraintes et des choix qui leur sont propres tels que l'état de santé, le mode d'allaitement et les modalités de garde." (Journal Officiel - Séance Publique du Conseil National du 8 février 2002).

CE QUE CONTIENT LA LOI N° 870

▪ Une protection particulière accordée à la femme enceinte :

➤ Lors de son recrutement :

Conformément à l'article 2-1 alinéa 1 de la loi n° 870 : "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 refuser... d'embaucher une femme..."

La candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. Ainsi, l'employeur qui viole cette disposition s'expose aux sanctions pénales prévues par l'article 26 conformément à l'article 9 de la loi n° 870.

L'employeur ne peut reprocher à sa salariée de lui avoir caché sa grossesse et une telle "dissimulation" ne peut constituer dans tous les cas un motif valable de licenciement.

La visite médicale d'embauche nécessaire à l'obtention du permis de travail ne doit pas en faire état.

Lorsque le législateur, en 1977, a introduit cette notion il a voulu éviter que l'état des femmes salariées qui sont enceintes soit un motif de refus de les faire travailler car, comme il l'exposait en séance du Conseil National : "Si on acceptait que leur état soit une cause de non-embauchage elles seraient soumises à une discrimination qui est absolument inacceptable." (Charles Soccal - Extrait du Journal Officiel du 14 décembre 1977).

➤ Pendant la période d'essai :

L'article 2-1 alinéa 2 de la loi n° 870 prévoit que pendant la période d'essai, qui est le délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le salarié et tester ses aptitudes professionnelles, l'employeur ne pourra pas invoquer l'état de grossesse pour mettre un terme au contrat de travail.

L'employeur qui viole ces dispositions s'expose aux mêmes sanctions pénales que celles applicables en cas de violation de la protection spéciale lors du recrutement d'une candidate enceinte.

➤ Durant l'exécution du contrat :

Tout d'abord, il est important de rappeler que la femme salariée n'est toujours 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 et du droit prévu à l'article 3 de la loi n° 870 lui permettant de quitter son travail sans délai congé.

Ainsi, la dissimulation de sa grossesse ne peut constituer un motif valable de licenciement.

Conformément à l'article 1^{er} alinéa 2 de la loi n° 870 : "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 15 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."

L'article 2-1 de ladite loi dispose également que l'employeur ne peut prendre l'état de grossesse en considération pour prononcer une mutation d'emploi.

L'employeur peut seulement de sa propre initiative ou à la demande de la femme salariée, conformément à l'article 2-2 de la loi n° 870, affecter celle-ci temporairement 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.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération s'il intervient à l'initiative de l'employeur ou s'il intervient à la demande de la salariée et qu'elle justifie d'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, l'intéressée est ensuite assurée de retrouver son emploi antérieur ou un emploi analogue comportant une rémunération au moins équivalente.

Par ailleurs, [l'article 10 de l'ordonnance n° 1.857 du 3 septembre 1958 relative à l'organisation et au fonctionnement de la Médecine du Travail](#) prévoit que les femmes enceintes feront l'objet d'une surveillance particulière. Le médecin du travail restera d'ailleurs seul juge de la fréquence des examens médicaux à pratiquer.

Enfin, à [l'article 3 de la loi n° 870](#) toute femme en état de grossesse médicalement constaté pourra quitter le travail sans délai congé et, de ce fait, sans avoir à payer une indemnité de rupture.

➤ Lors du licenciement :

Le législateur a protégé la femme salariée durant toute la grossesse pendant une période s'étendant du jour où l'employeur a eu connaissance du certificat médical attestant de l'état de grossesse de la femme jusqu'à l'expiration d'un délai de 4 semaines après la fin du congé maternité.

La femme salariée en état de grossesse peut obtenir l'annulation d'une mesure de licenciement qui lui serait notifiée avant que l'employeur ait eu connaissance du certificat, si elle peut justifier de son état dans les 15 jours de ladite notification.

Autrement dit, la salariée qui ne notifie pas son état de grossesse dans ce délai de 15 jours ne peut plus en demander par la suite l'annulation.

Le législateur a établi une distinction entre les étapes de la grossesse avant le congé maternité et après celui-ci (pendant 4 semaines) et pendant le congé maternité.

[L'article 1^{er} de la loi n° 870](#) prévoit que : *"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 de travail auxquelles elle a droit en application des dispositions 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."*

La protection contre le licenciement est différente selon les périodes :

❖ [La salariée bénéficie d'une protection relative durant la grossesse et jusqu'au début du congé maternité, de même que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail.](#)

Pendant ces périodes, l'employeur ne peut licencier la salariée, sauf s'il peut justifier d'une faute grave* non liée à l'état de grossesse, d'une cessation ou d'une réduction de l'activité de l'entreprise ou encore de l'échéance du contrat de travail.

* Par faute grave, la jurisprudence retient tout fait ou ensemble de faits imputables au salarié, qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail et des relations de travail

d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise et exige son départ immédiat, ce, même pendant la durée du préavis.

Les trois cas d'exception à l'interdiction du licenciement énumérés dans [l'article 1^{er} alinéa 3 de la loi n° 870](#) sont examinés par la Commission de débauchage et de licenciement, instituée par l'article 8 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, qui doit être saisie préalablement par l'employeur avant toute notification de la rupture de contrat.

Mais attention, même avec l'accord de la commission, le licenciement ne peut être notifié pendant le congé maternité.

Concernant la faute grave, celle-ci s'apprécie en tenant compte de l'état de la salariée (fatigue ou irritabilité éventuelle due à la grossesse) qui peut constituer une circonstance atténuante de la gravité de la faute commise.

❖ [La femme salariée bénéficie d'une protection absolue au cours du congé maternité.](#)

Pendant cette période, aucun licenciement ne peut prendre effet ni être notifié, quel que soit le motif, même de faute grave. Cette interdiction est absolue.

▪ Le droit à un congé maternité :

➤ Le droit à congé :

[Les articles 5 et 5-1 de la loi n° 870](#) reconnaissent à la femme salariée le droit d'interrompre le travail pendant une certaine période entourant l'accouchement, plus ou moins longue, déterminée en fonction de certains paramètres.

➤ L'obligation d'information :

Selon [l'article 6 de ladite loi](#), cette interruption de travail pendant le congé légal de maternité suspend le contrat de travail.

La femme salariée qui suspend son contrat de travail pour prendre son congé maternité doit, conformément à [l'article 6 alinéa 2](#) : *"aviser l'employeur par écrit du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail"*.

➤ Le statut de la femme salariée pendant le congé maternité :

Pendant toute la durée du congé maternité, la femme salariée conserve ses droits d'ancienneté dans l'entreprise car son contrat n'est que suspendu et le congé maternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté. Cette période sera prise en compte pour le calcul du préavis, de l'indemnité de congédiement ou de congés payés ou pour l'ouverture des droits aux congés payés, ainsi que pour l'obtention de droits collectifs.

En effet, la salariée en congé maternité doit être comptabilisée dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des seuils nécessaires à l'organisation des élections de délégués du personnel et de délégués syndicaux, ainsi que pour la mise en place d'un règlement intérieur. Par contre, contrairement à une idée reçue, les salariées en congé maternité ne sont pas fondées de droit à participer, au cours des élections des délégués, au vote par correspondance.

➤ La durée du congé maternité :

Le congé maternité se décompose en deux périodes autour de l'accouchement : une période prénatale et une période postnatale. La date présumée de l'accouchement fixe le point de départ de la période prénatale.

❖ La suspension de droit commun : naissance simple jusqu'au second enfant :

Conformément à [l'article 5 de la loi n° 870](#) : "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 huit semaines après la date de celui-ci. Soit seize semaines en tout."

Il s'agit d'un droit et non d'une obligation, dont la femme enceinte dispose.

Toutefois, et conformément à [l'article 4 de la loi n° 870](#) : "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 de l'accouchement, sauf s'il est médicalement établi que le travail auquel la femme est affecté ne préjudicie pas à son état de santé."

Conformément à [l'article 5 alinéa 2 de la loi n° 870](#), une partie du congé prénatal, qui ne peut excéder quatre semaines, peut être prise sous réserve de l'avis favorable du médecin traitant, après l'accouchement.

❖ Les cas de prolongation du congé maternité :

Conformément à [l'article 5-1 de la loi n° 870 du 17 juillet 1969](#), modifiée le 21 décembre 2001, le congé maternité peut faire l'objet d'une prolongation ou d'un report, plus ou moins long, qui est fonction du nombre d'enfants auxquels la femme enceinte a déjà donné naissance ou des enfants dont le ménage a la charge et du nombre d'enfant attendu.

↳ Si la salariée a déjà deux enfants ou plus avant la naissance et accouche d'un troisième enfant :

Le congé maternité d'une femme enceinte, qui est déjà mère d'au moins deux enfants nés viables ou si elle-même ou le ménage assurement déjà de façon effective et habituelle l'éducation et l'entretien, est porté à 18 semaines après l'accouchement (soit 8 semaines avant l'accouchement + 18 semaines après l'accouchement, soit un total de 26 semaines). Une partie du congé prénatal, qui ne peut excéder 4 semaines, peut être prise sous réserve de l'avis favorable du médecin traitant, après l'accouchement.

La période d'interruption de travail avant l'accouchement peut être augmentée de 2 semaines ; dans ce cas, la période d'interruption de travail après l'accouchement est réduite d'autant (soit 10 semaines avant l'accouchement + 16 semaines après l'accouchement, soit toujours un total de 26 semaines).

↳ En cas de naissances multiples :

Le législateur a prévu que la durée du congé maternité est allongée lorsqu'il y a naissances multiples.

La période prénatale est alors de 12 semaines en cas de grossesse gémellaire et de 24 semaines en cas de naissance de plus de 2 enfants, la période postnatale d'interruption étant dans les deux cas de 22 semaines. Une partie du congé prénatal, qui ne peut excéder 4 semaines, peut être prise sous réserve de l'avis favorable du médecin traitant, après l'accouchement.

S'il s'agit de jumeaux, la période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum ; la période postnatale étant réduite d'autant.

Soit, pour une grossesse gémellaire 12 semaines avant l'accouchement et 22 semaines après l'accouchement **ou** 16 semaines avant

l'accouchement et 18 semaines après l'accouchement et pour plus de 2 enfants, 24 semaines avant l'accouchement et 22 semaines après l'accouchement.

❖ Les circonstances particulières :

↳ Naissance avant le terme présumé :

[L'article 5-1 *3\) de la loi n° 870](#) prévoit que si l'accouchement a 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.

↳ État pathologique résultant de la grossesse :

[L'article 5-1 *4\) de la loi n° 870](#) prévoit que lorsqu'un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement le nécessite, la durée totale du congé est augmentée de la durée de cet état pathologique. Ceci dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci. Pour avoir droit à cette prolongation, le certificat médical doit constater un lien de causalité entre l'état pathologique justifiant l'arrêt de travail et la grossesse ou l'accouchement de la salariée.

↳ Hospitalisation de l'enfant :

[L'article 5-1 *5\) de la loi n° 870](#) prévoit que si la femme accouche d'un enfant qui reste hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, et s'il le demeure au-delà de ce délai, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

➤ L'indemnisation du congé maternité :

Pendant toute la durée du congé maternité le salaire est suspendu et la salariée perçoit des indemnités journalières de la C.C.S.S. assimilées à un revenu de substitution.

Le montant de l'indemnité journalière de maternité est égal à 90 % du salaire brut journalier moyen acquis par la salariée au cours des 12 mois précédant le début du congé prénatal, ce salaire journalier moyen étant calculé dans les mêmes conditions qu'en matière d'assurance maladie. En cas de grossesse pathologique ou de suite de couches pathologiques, les prestations sont celles prévues en cas de maladie.

Pour pouvoir bénéficier de cette indemnisation, la salariée doit notamment cesser effectivement toute activité au cours de la période indemnisable (au minimum pendant 8 semaines) et justifier d'une perte de rémunération consécutive à sa cessation d'activité pour maternité.

Pour percevoir les indemnités journalières, la salariée doit adresser à la C.C.S.S., à la fin de la deuxième semaine de repos prénatal, l'attestation d'absence pour maternité (qui figure dans son carnet maternité et qui doit être complété par son employeur). Ensuite, tous les 15 jours, les indemnités lui seront versées automatiquement.

L'employeur doit tout de même établir chaque mois un bulletin de salaire à la salariée en congé maternité sur lequel devra figurer 0 heure de travail et mentionner la période de suspension du contrat. Enfin, sur la déclaration CCSS/CAR, l'employeur prendra le soin de reporter avant le 10 de chaque mois, le code 5 en colonne 11 correspondant au congé maternité et de libeller la période concernée.

La Caisse de Compensation des Services Sociaux verse à quinzaine échue, à compter du départ en congé maternité, et si l'employeur a correctement rempli le feuillet n° 10 de la CCSS, une indemnité

calculée sur le brut déclaré. Cette indemnité peut être supérieure au salaire versé habituellement car elle prend en compte le 13^e mois ainsi que les autres primes qui ont été déclarées.

➤ Situation de la salariée à l'issue du congé maternité :

❖ La reprise de l'activité :

Conformément à l'article 6 dernier alinéa de la loi n° 870, à l'issue du congé maternité, la salariée reprend normalement ses fonctions dans l'entreprise. Elle bénéficie d'un droit autonome à réemploi. Elle retrouve son emploi antérieur, ou un emploi analogue, comportant une rémunération au moins équivalente. Ses droits d'ancienneté sont maintenus.

Conformément à l'article 8 de la loi n° 870 : *"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."*

❖ Non reprise du travail :

La salariée peut ne pas souhaiter réintégrer son emploi.

Conformément à l'article 7 de la loi n° 870 : *"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..."*

Dans ce cas de figure, la salariée doit 15 jours au moins avant le terme du congé maternité, aviser son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de sa décision de ne pas reprendre son emploi. Ces formalités dispensent la salariée de respecter le délai congé et de payer une indemnité de rupture à son employeur.

Toutefois, ce délai de 15 jours ne peut pas être prolongé sauf accord des parties, ce qui obligerait la salariée qui n'a pas respecté ce délai, à respecter un temps de préavis.

En conséquence, le seul fait pour une salariée de ne pas reprendre le travail à l'issue du congé maternité n'est pas valable. De surcroît, son employeur pourrait lui réclamer non seulement le préavis mais également une indemnité pour rupture.

La salariée qui décide de ne pas réintégrer son poste de travail et qui effectue toutes les formalités nécessaires, bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Pour pouvoir bénéficier de ce droit, elle doit solliciter, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, son réembauchage par lettre recommandée avec accusé de réception.

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. Ce réemploi s'assimile donc à une réintégration. Comme la loi l'indique, c'est une priorité et non une garantie, et passé ce délai, l'employeur est délié de cette obligation.

LE CONGÉ D'ADOPTION

Avant que la loi n° 1.271 soit adoptée le 3 juillet 2003 la femme salariée accueillant un ou plusieurs enfants aux fins d'adoption ne disposait pas de congé à ce titre. Pour combler ce vide, en 2002, le Gouvernement avait adopté un projet de loi n° 748 visant à faire du

congé d'adoption un droit pour les femmes salariées, qu'il a déposé sur le bureau du Conseil National, le 15 octobre 2002. Ce projet de loi a été transféré à la Commission des Droits de la Femme et de la Famille qui a procédé à son examen.

Or, dans un souci d'égalité, la Commission a souhaité amender ce texte afin qu'il soit applicable aux deux parents et qu'il ne traite donc pas uniquement du congé d'adoption accordé aux femmes salariées mais aux salariés sans distinction de sexe. La Commission a estimé qu'il était souhaitable, pour l'équilibre de l'enfant, que la mère comme le père puissent être présent à ses côtés lors de son arrivée dans le foyer pour partager ensemble les premières semaines de sa venue.

Elle a donc amendé le projet de loi n° 748 de sorte qu'il repose sur un principe d'égalité entre l'homme et la femme. Ce texte est toutefois intéressant car il apporte des droits à la femme, qu'il faut connaître.

La loi n° 1.271 du 3 juillet 2003 relative au congé d'adoption accordé aux salariés prévoit que le congé d'adoption peut être réparti entre la mère (femme salariée) et le père adoptif ou bien être pris intégralement par l'un ou l'autre.

Conformément à l'article 1^{er} de cette loi, le congé d'adoption est accordé aux salariés qui accueillent un ou plusieurs enfants âgés au plus de 16 ans et n'ayant aucun lien de filiation avec l'un ou l'autre des conjoints.

Conformément à l'article 2, le congé d'adoption est de 8 semaines quand il s'agit d'un premier enfant et de 10 semaines quand le foyer a déjà des enfants ou en cas d'adoptions multiples.

Conformément à l'article 3, le congé peut débiter 7 jours avant ou, au plus tard, le jour de l'arrivée de l'enfant accueilli au foyer.

Conformément à l'article 4, le contrat de travail est suspendu pendant le congé d'adoption et le salarié doit en avertir, au moins 4 semaines avant la date du début du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception, son employeur du motif de son absence et de la date de reprise du travail.

Conformément à l'article 5, le salarié est protégé contre le licenciement pendant toute cette période (qu'il use ou non de son droit à congé) ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de cette période. C'est une protection relative contre le licenciement car l'employeur peut procéder à la rupture du contrat s'il peut justifier soit d'une faute grave et indépendante de la prise du congé d'adoption ou de l'adoption elle-même soit de la réduction de l'activité de l'entreprise.

Le licenciement pour faute grave et le non renouvellement du contrat à durée déterminée du salarié arrivé à échéance pendant la durée du congé d'adoption ainsi que pendant les quatre semaines, sont préalablement soumis à l'examen de la Commission de débouchage et de licenciement instituée par l'article 8 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957.

Conformément à l'article 6, le salarié conserve ses droits d'ancienneté dans l'entreprise pendant cette période.

Conformément à l'article 7, à l'expiration du congé, le salarié peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi, sans être tenu de respecter un délai de préavis ni de payer une indemnité de rupture. Il doit alors aviser son employeur 15 jours au moins avant le terme du congé d'adoption par lettre recommandée avec accusé de réception qu'il ne reprend pas son emploi à l'issue du congé d'adoption.

Il peut, dans l'année suivant le terme du congé d'adoption, solliciter, dans la même forme, son réembauchage dans les conditions fixées dans [l'article 7 de la loi n° 870](#). Le salarié qui prend un congé d'adoption peut percevoir une indemnité journalière sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être immatriculé au régime de sécurité sociale depuis au moins 10 mois ;
- Avoir travaillé au moins 200 heures au cours du trimestre civil pendant les 3 mois précédents l'arrivée de l'enfant adopté ou avoir travaillé 120 heures effectuées pendant le mois civil précédent ou les trente derniers jours.

Le montant de l'indemnité journalière C.C.S.S. est de 90 % du salaire brut journalier des 12 mois précédant le début du congé d'adoption.

MALADIE D'UN ENFANT À CHARGE : SITUATION DES MÈRES DE FAMILLE SALARIÉES DÉSIREUSES DE CESSER LE TRAVAIL POUR SOIGNER UN ENFANT :

Le 3 février 1975, la FPM et l'USM rédigeaient un avenant n° 14 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail qui prévoyait un droit pour la mère de famille salariée d'interrompre son travail pour soigner un ou des enfants malades, dans la limite d'une durée de 35 jours par année civile. Cet avenant protégeait la salariée de tout licenciement pendant ses jours d'absence, le contrat étant simplement suspendu pendant cette durée. Ces mêmes dispositions étaient prévues, en cas de nécessité, au père de famille seul au foyer. Cet avenant n'a jamais été signé.

En juin 1975, Monsieur Charles Socal avait déposé une proposition de loi pour que des dispositions soient prises en faveur des mères salariées afin de prolonger d'un an les garanties qui étaient offertes à cette époque aux femmes salariées, soucieux de donner à la mère de famille une possibilité plus large encore de s'occuper de son enfant pendant tout son bas âge. L'auteur de la proposition avait donc suggéré qu'une seconde période de congé sans solde d'une durée maximale d'une année, puisse être accordée à la mère désireuse d'élever personnellement son enfant, à l'issue de la première période d'une année visée par la loi n° 870.

Cette proposition n'a pas été retenue par le Gouvernement mais, en décembre 1976, un projet de loi relatif à la suspension ou à la résiliation du contrat de travail en cas de maladie d'un enfant à charge fut proposé.

Le projet de loi sera déposé en décembre 1976 afin de consacrer législativement, en les aménageant, les principes résultants des dispositions conventionnelles. Il est présenté dans un contexte marqué par l'effort d'amélioration de la législation du travail en faveur des femmes salariées, poursuivi depuis de nombreuses années, et tendait à consacrer, en lui donnant la forme et l'autorité de la loi, un principe déjà reconnu par la FPM et l'USM, et déjà approuvé par le Conseil National le 23 juin 1975.

Ce projet répondait à une préoccupation familiale digne d'intérêt et, dans un souci d'égalité, il donnait la possibilité de cesser le travail en cas de maladie d'un enfant à charge, indistinctement au salarié homme ou femme.

Le projet de loi du Gouvernement a été légèrement amendé par le Conseil National et [la loi n° 994 relative à la suspension ou la résiliation du contrat de travail en cas de maladie d'un enfant à charge a été adoptée le 5 janvier 1977](#). Ce texte est intéressant car il accorde un droit aux femmes (comme aux hommes) qu'il est important de connaître.

- [Ce texte prévoit en premier lieu les conditions auxquelles le salarié peut interrompre son travail sans perdre son emploi :](#)

Il est précisé que le salarié pourra s'absenter pour soigner un enfant sans perdre son emploi si deux conditions sont remplies :

- [Le salarié devra s'être absenté pour soigner un enfant auprès duquel le médecin traitant aura jugé sa présence indispensable.](#) La nécessité de la présence du ou de la salariée auprès de l'enfant sera attestée par un certificat médical qui devra être remis à l'employeur dans les deux jours ouvrables suivant l'interruption de travail. Les contrevenants aux dispositions de la présente loi étant passibles de l'amende prévue au chiffre I de l'article 26 du Code Pénal...
- [Le salarié doit avoir quitté momentanément son travail pour soigner un enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.](#)

- [La loi prévoit en second lieu la durée et les effets de l'interruption :](#)

Le salarié dont l'enfant est malade est autorisé à interrompre le travail pendant 35 jours ouvrables au cours d'une même année civile (la durée de l'interruption ou de plusieurs interruptions).

Dans ces conditions, le contrat de travail n'est pas rompu, mais simplement suspendu pendant toute la durée de son absence et le salarié conserve le bénéfice intégral des droits acquis par l'ancienneté dans l'entreprise et il a droit à réintégrer son emploi, quand il revient travailler, ou un emploi équivalent correspondant à sa qualification.

Si le salarié prévoit par contre que la maladie de l'enfant nécessite sa présence au foyer au-delà de 35 jours, comme autorisé par la loi, il pourra s'abstenir de reprendre le travail et mettre fin à son contrat sans avoir ni à observer le délai de préavis, ni à payer des dommages et intérêts pour rupture, à la condition d'en aviser l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, sauf impossibilité matérielle, 8 jours au moins avant la date d'expiration de la dernière période de suspension du contrat.

Dans ce cas, le contrat de travail se trouvera rompu. Le salarié bénéficiera en outre, pendant un an, d'un droit de réembauchage prioritaire à condition de le demander par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur dans l'année de résiliation du contrat. L'employeur est tenu d'engager la personne intéressée dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder le bénéfice de tous les avantages acquis au moment du départ.

LA RÉMUNÉRATION

[Le législateur, en 1974, a souhaité rajouter dans la loi n° 739 sur le salaire, adoptée en 1963, le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.](#)

En séance publique du Conseil National, le 8 avril 1974, Monsieur Charles Socal donnait lecture de sa proposition de loi tendant à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et précisait dans l'exposé des motifs que : *"La femme tient une place essentielle dans la société. Dans tous les domaines, elle est de plus en plus représentative. À Monaco, les femmes représentent 55 % de la population totale. Ce phénomène social qui caractérise notre époque met en évidence l'importance que les travailleuses prennent dans les divers secteurs de la vie active du pays, sur le plan du développement économique... Bien que, légalement, on reconnaisse aux femmes des droits égaux aux hommes, dans la réalité... dans*

certaines corporations groupant en majorité de la main d'œuvre féminine, les salaires sont inférieurs aux salaires moyens... L'Organisation Internationale du Travail a adopté le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes et demandé à tous les pays de mettre leur réglementation en conformité avec ce principe. C'est l'objet de cette proposition de loi qui tend à contribuer à mettre fin aux causes de discriminations essentielles."

Dans le même temps, un projet de loi complétant et modifiant, en ce qui concerne l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, [la loi n° 739 sur le salaire](#), était déposé qui ne contenait pas de différence fondamentale avec la proposition de loi de Monsieur Charles Soccal.

Dans le projet de loi, il était notamment fait référence à la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, adoptée le 7 novembre 1967, par l'Assemblée Générale des Nations Unies qui disposait que : *"Toutes mesures appropriées doivent être prises pour assurer aux femmes mariées ou non mariées les mêmes droits qu'aux hommes dans le domaine de la vie économique et sociale et notamment le droit à l'égalité de rémunération avec les hommes et à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur."*

En séance publique du Conseil National, le 8 avril 1974, Madame Roxane Noat Notari, rapporteur de la Commission des intérêts sociaux et des affaires diverses sur ces deux textes, s'exprima ainsi : *"S'inspirant du principe à travail égal, salaire égal, ces deux textes ont pour but et pour effet d'interdire, dans les rémunérations des salariés, toute discrimination entre hommes et femmes. Cette discrimination est assortie de sanctions pénales. La règle est que toute femme a droit à la même rémunération qu'un homme pour un même travail ou un travail de valeur égale."*

"Sur le fond, la Commission reconnaît le bien-fondé d'une mesure d'égalisation... qui répond, au surplus, aux recommandations émises en 1967 par l'Assemblée Générale des Nations Unies."

Ces dispositions vont ainsi trouver leur place dans [les articles 2-1, 2-2 et 2-3 dans la loi n° 739](#) lesquels disposent :

Le législateur, dans [l'article 2-1](#), a défini la notion de rémunération dans un sens plus large que le salaire défini à l'article 1er de la loi n° 739, lequel dispose que : *"Tous les salariés quel que soit leur sexe doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un même travail ou d'un travail de valeur égale; cette rémunération s'entend du salaire définit à l'article 1er ainsi que de tous les avantages et accessoires, directs ou indirects, en espèce ou en nature."*

Conformément à [l'article 2-2 de la loi n° 739](#) : *"Est nulle de plein droit toute disposition incluse notamment dans un contrat de travail, une convention collective, un accord de salaires, un règlement ou un barème de salaires résultant de la décision d'un employeur ou d'un groupe d'employeurs et qui, contrairement aux prescriptions de l'article précédent, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des salariés de l'autre sexe pour un même travail ou pour un travail de valeur égale."*

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité."

Conformément à [l'article 2-3 de la loi n° 739](#) : *"Les deux articles précédents ainsi que, le cas échéant, les ordonnances souveraines ou arrêtés ministériels pris pour leur application doivent être, dans tout établissement employant des femmes, affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage."*

Ainsi, pour l'évaluation et le versement du salaire et de tous les avantages et accessoires, directs ou indirects, en espèce ou en nature, aucune discrimination ne peut être admise entre un homme et une femme dès lors qu'ils effectuent un travail identique.

Il est important de préciser que le législateur, lorsqu'il a introduit ce principe d'égalité entre homme et femme, avait déjà la volonté de l'étendre à tout le monde. Aussi, le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes constitue une application du principe plus général : à travail égal, salaire égal.

En application de ce principe, chaque employeur a l'obligation d'assurer l'égalité de rémunération (au sens large) entre tous les employés de son entreprise, qui, placés dans des conditions identiques, accomplissent un même travail ou un travail de valeur égale. Il incombe ainsi au salarié, qui invoque une atteinte à ce principe, de présenter au juge tous les éléments de fait susceptible de caractériser une inégalité de rémunération à charge pour l'employeur, si la disparité alléguée apparaît suffisamment caractérisée, d'établir pour sa part, que cette différence est justifiée par des éléments objectifs.

Pour illustrer ces propos, voir un jugement du Tribunal du travail du 5 juillet 2012 C.F. c/ Société S., dans lequel une salariée, contestant le motif de son licenciement, estime également avoir fait l'objet d'une discrimination s'agissant de sa rémunération par rapport à un autre salarié homme.

LA RETRAITE

Conformément à [l'article 1er de la loi n° 455 du 27 juin 1947 sur les retraites des salariés](#) : *"Toute personne ayant exercé à Monaco une activité professionnelle salariée en conformité avec les dispositions légales et réglementaires a droit, dans les conditions définies par la présente loi, à une pension de retraite..."*

Ce droit s'ouvre à l'âge de 65 ans. Toutefois, l'ouverture du droit à pension de retraite peut être anticipée, sans minoration du montant de la pension, à l'âge de 60 ans ou à l'âge de 55 ans s'il s'agit d'une femme qui a effectivement élevé au moins 3 enfants jusqu'à l'âge de 16 ans.

Cette disposition, qui a été introduite par le législateur après 1947 faisait partie des revendications sociales et des préoccupations des pouvoirs publics.

La Commission des intérêts sociaux du Conseil National en 1974 considérait d'ailleurs que l'avancement de l'âge de la retraite répondait à une aspiration profonde et irréversible des salariés. Il avait aussi été tenu compte des activités qui viennent s'ajouter au travail professionnel, par l'effet d'obligations, à assumer quotidiennement dans le cadre de la vie familiale. Ce genre de considération a notamment conduit la Commission des intérêts sociaux à préconiser d'abaisser à 55 ans, pour les mères qui auront élevé au moins 3 enfants, l'âge auquel s'ouvre le droit à retraite.

Par ailleurs, [la loi n° 455 du 27 juin 1947 sur les retraites des salariés](#), modifiée par les lois n° 720 du 27 décembre 1961 et n° 960 du 24 juillet 1974, prévoit que sont assimilées à des périodes d'activité et à des mois de travail effectif, en vue de l'ouverture du droit à pension de retraite, les périodes d'interruption de travail prises en considération pour le service des prestations prévues en cas de maternité.