



Informations relatives à la protection de la mère sur son lieu de travail

Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Frauen, Familie
und Gesundheit
Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 2
30159 Hannover

www.ms.niedersachsen.de



Niedersachsen

Informations relatives à la **protection de la mère sur son lieu de travail**

→ **Bases juridiques**

Conformément aux termes de la loi en vigueur dans ce domaine, les femmes enceintes et celles allaitant leur enfant doivent faire l'objet, sur leur lieu de travail, d'une protection particulière contre les dangers, le surmenage et les atteintes potentielles à leur santé. L'employeur est fondamentalement tenu, de par la loi, de prendre toutes les mesures et dispositions nécessaires en vue d'écarter tout danger pour la mère ou l'enfant au vu du lieu de travail, du déroulement du travail et des conditions de travail. L'employeur porte seul la responsabilité de ces mesures de protection.

L'employeur doit, en outre, effectuer en temps utile et pour chacune des activités considérées, une évaluation précise sur la forme, la proportion et la durée des dangers auxquels peuvent être exposées les employées enceintes ou allaitant leur enfant, dangers susceptibles d'être générés par des matières chimiques dangereuses, des agents biologiques, des facteurs physiques de nuisance, des processus ou conditions de travail non adaptées.

→ **Mesure de protection contre le licenciement**

La résiliation du contrat de travail du fait du seul employeur, durant la grossesse et jusqu'à l'échéance de quatre mois suivant l'accouchement, est fondamentalement irrecevable. Si l'employeur prononce malgré tout le licenciement, ce dernier n'a pas force de loi, est donc caduc. L'employée faisant l'objet de ce licenciement abusif doit toutefois déposer une plainte près le Tribunal du travail dans un délai de trois semaines.

L'interdiction de licenciement n'a force de loi que dès lors que l'employeur, au moment où il a prononcé le licenciement, avait connaissance de la grossesse ou de l'accouchement ou que ces derniers lui avaient été communiqués dans les deux semaines suivant la réception dudit licenciement par l'employée concernée. Si le délai de deux semaines est dépassé sans que l'employée concernée n'en soit responsable mais que la communication au vu de la grossesse ou de l'accouchement est transmise sans délai à l'employeur, ce dernier n'a pas non plus le droit de licencier l'employée en question. Les autorités chargées du contrôle des conditions de travail peuvent, exceptionnellement et dans des cas bien précis, déclarer admissible le licenciement. Le licenciement doit être transmis par écrit et comporter les causes admissibles du licenciement.

→ **Prestations financières durant les délais de protection**

Durant la période de protection, avant et après l'accouchement et pour le jour même de l'accouchement, les femmes jouissent d'une

protection financière. Elles perçoivent une allocation maternité (elles doivent en faire la demande auprès de leur Caisse de maladie ou lors d'un emploi résolu ou si l'employée n'a pas d'assurance publique auprès de la Caisse centrale des assurances sociales des employés et cadres, Mutterschaftsgeldstelle / bureau des allocations maternité, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn) ainsi qu'une indemnité versée par l'employeur et venant s'ajouter à l'allocation maternité.

→ **Obligation de communication**

Dès qu'elles apprennent qu'elles sont enceintes, les femmes sont tenues de faire part sans délais à leur employeur de leur grossesse et de la date probable de l'accouchement. Si l'employeur le demande, elles doivent lui présenter un certificat d'un médecin ou d'une sage-femme. L'employeur doit impérativement faire part aux autorités chargées du contrôle des conditions de travail, de la communication de la femme enceinte.

→ **Surveillance et conseil**

En cas de problèmes sur le lieu de travail, pendant la grossesse et la période d'allaitement, vous pouvez vous adresser, en Basse-Saxe, aux autorités compétentes en matière d'inspection du travail et de la main d'oeuvre. La surveillance est également de leur ressort.

→ **Garantie financière en cas d'interdiction de travail**

Lorsque des femmes enceintes se voient obligées de cesser partiellement ou complètement leur activité professionnelle pour cause d'interdiction, elles sont en droit de continuer à percevoir, de la part de leur employeur, au moins le salaire moyen des 13 dernières semaines ou des 3 derniers mois ayant précédé le mois au cours duquel la grossesse est intervenue.

→ **Affichage de la loi**

Dans les entreprises et administrations employant régulièrement plus de 3 femmes, une copie de la loi régissant la protection de la mère au travail et de la future mère de famille doit être placée ou affichée dans un endroit adéquat, bien en vue.

→ **Personnes pouvant être contactées et informations complémentaires**

Pour toute information complémentaire, veuillez vous adresser aux autorités de votre ville compétentes en matière de protection du travail et de la main d'oeuvre. Les adresses peuvent être trouvées sous www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de.